DIE MONATSZEITUNG FÜR SELBSTVERWALTUNG

CONTRASTE

POSTFACH 10 45 20 – 69035 HEIDELBERG
TELEFON 0 62 21 - 16 24 67

114 11. JAHRGANG März '94 8,00 DM

AUS DEM INHALT:

PROJEKTE

Sie waren HausbesetzerInnen in Plauen kurz nach der Wende, legalistische Versuche mit verschiedenen Mietverhältnissen und Diskussionen bei Institutionen folgten, um sich selber ein selbstbestimmtes, autonomes Zentrum zu schaffen. Schlußendlich blieb der -kollektive Hauskauf-, wo nun Freiräume wie Fahrradwerkstatt, Proberäume, Frauenraum und Kneipe entstehen können. Wir beleuchten die Entstehungsgeschichte des Projekts -Schuldenberg- als einen Versuch, in der exDDR neue Wege gegen die flächendeckende Reprivatisierung zu gehen auf Seite 3.

EUROKNETE

Auf der Fortsetzung unseres Streifzugs durch den europäischen Finanzdschungel begleiten wir unseren Redakteur Kurt Regenauer (Nürnberg, Dresden usw.) auf der S. - 13 -. Diesmal geht es um westspezifische Fördertöpfe der Strukturfonds und Einzelmaßnahmen der EU. Teil 3 und Schluß der Serie wird dann in der kommenden Ausgabe im Rahmen eines CONTRASTE-Schwerpunkts erscheinen, der nicht zum letzten Mal von Europa und seinen Alternativen berichtet.

NICARAGUA

In unserer Serie zum neu entstandenen Genossenschaftssektor in Nicaragua haben wir schon mehrere Aspekte jeweils einzeln beleuchtet. Auf Grund ausführlicher Interviews in elf Produktionseinheiten liegen nun Ergebnisse zur wirtschaftlichen Situation, zu den schleppenden Umstrukturierungen, zur Position auf dem Markt und zu Fragen der Weiterbildung in den Betrieben vor. Gibt es bereits soziales Eigentum für Nicaraguas ArbeiterInnen?, fragt unser Autor vom Informationsbüro Nicaragua auf Seite 5.

ABGEHÖRT

Während beim Wort Lauschangriff alle sogenannten PolitikerInnen große Ohren kriegen, droht im Hintergrund dank der -Digitalisierung- des Telefonnetzes das traditionelle Abhören bereits Geschichte zu werden. Orwells Kinder beim Staatsschutz brauchen nur noch Tasten zu drücken und anschließend computerisiert auszuwerten. Konsequente Verschlüsselung wird in unserem Beitrag aus -Was lefft- empfohlen sowie Vor- und Nachteile dabei auf Seite 4.

WASSERMANN-ZEITALTER

Wer hat nicht schon vom Wassermann-Zeitalter gehört, das nächstens anbrechen soll! Doch kaum jemand weiß, was genauer dahinter steckt. Unser Autor Herrmann Cropp wagt einen Versuch und erläutert Fischezeit und Wassermannzeit mit Bezug zu mehreren Geschichtstheorien. Mystik und Astrologie kommen zu Wort sowie die (vielleicht doch) erklärbare Häufigkeit von Kometen vor 2000 Jahren und in diesem Jahrhundert. Wie's zur Erwartung eines neuen Menschen mit neuen sozialen und kulturellen Fähigkeiten kommt, ist nachzulesen auf Seite 10 und 11.

ORGANISATIONSBERATUNG

-Organisationen sind Abbilder unserer patriarchalen Gesellschaft, daher festigen Organisationsberatungen grundsätzlich diese patriarchalen Strukturen-, stellt unser Autor Christian Raschke fest. Sein Ansatz einer patriarchatskritischen Beratung baut auf das Konzept der -bewußten Gestaltung von Organisationen-. Was bei der Wahrnehmung beginnt, sich beim Sichtbarmachen von Gesprächsverhalten und bei offengelegtem Konfliktverhalten fortsetzt, kann schlußendlich zum Abbau von Geschlechterhierarchien beitragen. Seite 12.

VON DER KUNST, SICH ANSTÄNDIG ZU TRENNEN

Kündigung alternativ

Trennungen gibt es immer wieder – auch in Alternativbetrieben. Dennoch bestehen riesige Unterschiede zwischen dem radikalen Trennungsstrich in Form einer Kündigung als apruptes Ende eines Konflikts und der Gratwanderung eines gemeinsamen Trennungsprozesses.

Andreas Küstermann, Redaktion Handwerk ● 1993 bis 1995 sind Jahre der Jubiläen. 10 Jahre nach dem letzten Gründungsschub im Bereich der Alternativen Ökonomie haben es die meisten Betriebe geschafft und Grund zu feiern. Aber nicht immer werden die GründerInnen, die zu Zeiten des Jubiläums manchmal schon andernorts weilen, als Baustein des Erfolgs mit auf die Bühne der Festlichkeiten geholt. So erlebt 1993 beim Jubiläum eines Bäckereikollektivs. Ganz zu schweigen von den kurzen Begegnungen oder langen Tragödien, die in Trennungen enden. Der Feind ist oft noch lange Jahre das jeweilige Gegenüber, das wegging, weggegangen wurde oder die Kündigung aussprach. Oder nur darauf hinarbeitete. Trennung ist normal. So normal wie verlieben. Oder eben so außergewöhnlich. Etwas Unnatürliches ist die Feindschaft, die Verbiesterung, die dabei entstehen kann als Ausdruck unbewältigter Konflikte. Noch immer wird Trennung als Verrat empfunden, oder, die andere Seite, als Machtmittel eingesetzt bzw. nur so verstanden. Auch in Kollektiven. Von einigen Gedanken und anderen Ideen dazu soll dieser Schwerpunkt berichten.

Als ich mich nach acht Jahren kollektiver Arbeit entschloß, den von mir mit gegründeten Betrieb zu verlassen, war das viel mehr als eine -Kündigung-. Ich faßte damit das Ergebnis eines zweijährigen Prozesses in ein kurzes Wort zusammen, das wenig aussagt von den Wehen eines Trennungsprozesses, vom auf und ab, bis die klare Aussage auf dem Tisch liegt: Ich gehe! Zwei Jahre hatte ich gebraucht, um das zu Ende zu formulieren. Vor allem, um zu wissen, daß ich das so will und daß auch ein Gesellschafter und Gründungsmitglied die Freiheit der Wahl hat!

Wer im Streit geht, hat es nicht besser! Immerhin aber ist es eine beliebte Methode, den Trennungsschmerz durch Schuldzuweisungen etwas zu mindern. Dies gilt übrigens auch für die -Verlassenen- (1). Die Analyse der wirklichen Ursachen und Fehler unterbleibt und damit auch ein wichtiges Instrument für zukünftige Krisenbewältigungen. Wer richtig klassisch gekündigt wird, so es zu diesem Schritt einmal kommt, weiß meist, wem der Groll darüber anzuhängen ist, auch wenn es eine kollektive Entscheidung innerbetrieblicher Demokratie war. Allerdings sind die meisten Scherben oftmals nicht durch den formalen Akt entstanden, sondern durch den Prozeß, der zu einer Kündigung führt und immer wieder unter den Teppich gekehrt wird. Kündigen ist nämlich unpopulär, bedrohlich und eigentlich tabu. Uneigentlich kommt es aber durch oftmals unklare und schräge Prozesse, ganz subtilen Druck oder anderem zum gleichen Ergebnis. Anlaß von Trennungsprozessen sind nicht immer Zank und Streit. Wirtschaftliche Rezession kann gleichfalls zu Trennungen führen, genauso wie mangelnde fachliche Qualifikation. Auch das banale Eingeständnis, menschlich nichts miteinander anfangen zu können, muß noch keine Krise darstellen, sofern beide Seiten diese Meinung teilen und Konsequenzen ziehen. Aber genau hier liegt der Hase im Pfeffer begraben. Verzögerte notwendige Entscheidungen kosten auch in partnerschaftlichen Betrieben Geld. Zeit und Nerven ganz nebenbei ebenso. Sehr häufig ist es schon lange klar, daß eine irgendwie geartete Entscheidung getroffen werden sollte. Nur will sie aus den unterschiedlichsten Gründen niemand treffen. Nicht Chef oder Chefin sein zu wollen ist sicherlich nur einer davon. Aber auch Trennungen aus Liebesverhältnissen – und manchmal sind die Beziehungen zu dem mitgegründeten Projekt nicht unähnlich – kranken an genau dieser Art von Entscheidungsschwäche. Viele Betriebe haben da in guten Zeiten die leidvollen Erfahrungen anderer berücksichtigt und sich in ihren Gesellschaftsvertrag ein Schlichtungsverfahren mit einem oder einer SchlichterIn reingeschrieben. Das erspart langes Suchen und feilschen um die passende Person im Konfliktfall.

Eine andere Möglichkeit, von der selbstverwaltete Betriebe mittlerweile lernen können, ist die bei hochdotierten Führungskräften in der normalen Wirtschaft praktizierte Form des -Outplacements-. Ein gesteuerter Trennungsprozeß, der mit einem externen Berater zu beidseitig befriedigendem Ende führen kann – menschlich wie monetär gesehen. Immer mehr wird nämlich auch in der Industrie von Verantwortlichkeit gegenüber dem Menschen gesprochen, weiß man doch mittlerweile, daß -Schleudersitze- die Höhe des Gehaltes zum explodieren bringen und die Beliebtheit des Jobs und der Firma nicht gerade steigern – mal abgesehen von schwindelerregenden Abfindungssummen. Genau diese Verantwortlichkeit hört im Bereich der alternativen Ökonomie immer noch zu oft an der Ausgangstüre auf. So vehement, wie im Rahmen des letzten Gründungsschubs 1983-85 über Kapitalneutralisierung diskutiert worden war, so still und leise ist es heute bei Fragen der Ausstiegsregelung, sozialer Versorgung oder dem letztendlich doch erfolgten Verkauf des -neutralisierten- Betriebes geworden. Zwar diskutieren die GründerInnen, wie sie gegenüber den neu hinzugekommenen die Zeit des Aufbaus und Verzichts ohne Ungerechtigkeiten geltend machen können und gute Regelungen existieren vielerorts.

Aber, Hand aufs Herz: wie oft hören wir von Konsequenz, wie z.B. praktiziert bei einem Teilverkauf von Stattwerke-Eigentum in Berlin: Alle jemals Beteiligten wurden laut Beschluß der aktiven InhaberInnen mit einem Anteil der Erlöse bedacht ohne Ansehen der Person. Wohlbemerkt geht es nicht darum, neutralisiertes Kapital, wo immer es funktioniert, plötzlich in Frage zu stellen (... was geht mich mein Geschwätz von gestern an.. ?).

An dieser Stelle geht es darum, darüber zu reden, ob GründerInnen, die (zu früh) gehen, zwar auf Jahre vom Gesellschaftsrecht (HGB), den Banken (Bürgschaft) oder dem Gesetz des Kollektivs (Faust) in die Pflicht genommen werden für etwaige Schulden oder Pleiten, aber gleichzeitig ab dem Tag ihres Austritts ihre weitere Finanzierung in der Übergangszeit vom Markt bestimmt wird. Arbeitslosengeld vielleicht? Gut wenn sozialversichert, aber meist zu wenig. Je nach Beruf kann das Arbeitsamt sehr fix sein und von der Doppelrolle als MitinhaberIn des Betriebes dürfen sie auch nichts erfahren. Mögliche Ersparnisse gingen alle in die große Sparkasse einer Existenzgründung und wer hat nach Jahren Kollektiv noch Geld über? Wie also die Übergangszeit finanzieren, die nach einer Trennung Urlaub, Neubesinnung und/oder eine weitere Existenzgründung bedeuten kann? Die im folgenden eingestreuten Regelungen sind zwar lange nicht vollständig, zeugen aber von der schon vorhandenen Vielfalt der Möglichkeiten und großer Verantwortlichkeit gegenüber denjenigen, die keine Erträge mehr bringen.

-Gegenüber der normalen Wirtschaft ist unsere Plenumskultur mittlerweile steinzeitlich.- So gehört auf dem -Sozialpolitischen Forum- in Berlin. Nicht überall, so denke ich. Aber zu oft gemessen daran, daß alternative Wirtschaft, häufig ungewollt Ideengeberin für neue Unternehmenskultur war. Und diese Ideen sind das besondere der alternativen Wirtschaft – weitaus schwerer zu kopieren als gute ökologische Produkte. Zusammen mit den Produkten ergibt sich so fast etwas wie ein Markenzeichen, Profil, Identität, Innovationsvorsprung. Das gilt es zu erhalten und auszubauen, um das Arbeiten in Selbstverwaltung weiterhin attraktiv und konkurrenzfähig zu erhalten. Vor allem in Zeiten, wo höchstmöglicher Verdienst mit einem Minimum an Arbeit und maximalem Urlaub häufig oberste Prämisse sind. Was haben Kollektive da heute dagegenzusetzen? ●

Fortsetzung auf den Seiten 6 bis 9

P 8008 E

HAUS DER DEMOKRATIE IN BERLIN

Ein lebendiges Denkmal der Bürgerbewegungen

Jüngst schlug ein CDU-Politiker vor, den Bürgerbewegungen der DDR ein Denkmal zu setzen. Vermutlich kennt der Mann Berlin nicht. Denn dort haben sich die Bürgerbewegungen im Herbst 1989 am Zentralen Runden Tisch etwas erobert, was lebendiger und zukunftsweisender ist, als jedes Denkmal es sein könnte. Seit dem Herbst 1989 schlägt das Herz der Bürgerbewegungen im Haus der Demokratie in der Friedrichstraße 165, einen Steinwurf von Unter den Linden und dem künftigem Sitz des Parlaments im Reichstag entfernt.

Christoph Ernst (HdD), Redaktion Berlin ● Nirgendwo sonst in Deutschland finden sich so viele verschiedene demokratische Organisationen aus Ost und West unter einem Dach. Rund dreißig Vereine und Institutionen arbeiten im vierstöckigen Gebäude, in dem vor 1989 die SED-Verwaltung für den Bezirk Mitte saß. Das Haus ist ein wichtiges politisches Forum außerhalb des etablierten Parteienspektrums. Hier lebt der emanzipatorische Geist der DDR-Opposition, bereichert durch die Traditionen westlicher Bürgerrechtler und Basisgruppen. Das Haus ist ein Forum für Mündigkeit und Zivilität, das den gleichberechtigten Austausch zwischen Ost und West pflegt, die kritische Reflexion historischer und gegenwärtiger Prozesse ermöglicht, demokratisches Handeln übt und politische Perspektiven entwickelt. Es bietet Alternativen zu Politfrust und Parteienmüdigkeit. Es dient allen, die an einer demokratischen, friedlichen Entwicklung im gesamteuropäischen Rahmen interessiert sind.

UNGESICHERTE ZUKUNFT

Doch nach wie vor hängt die Zukunft des Hauses in der Schwebe. Denn die Eigentumsfrage ist ungeklärt. Obwohl die Bürgerbewegungen mit Schaffung der gemeinnützigen Stiftung Haus der Demokratie alle Auflagen erfüllt haben, die von der Unabhängigen Kommission und der Treuhand 1991 gestellt wurden, um das Gebäude auch nach bundesdeutschem Recht in das Eigentum der Bürgerbewegungen zu überführen, zögern Unabhängige Kommission und Treuhand diese Entscheidung bis zum heutigen Tag hinaus. Denn der Rechtsnachfolger des 1949 enteigneten Oberschlesischen Steinkohlesyndikats, die Preussag AG, will das Grundstück wiederhaben. Die sowjetische Militäradministration hatte die Enteignung des Gebäudes seinerzeit verfügt, weil das Steinkohlesyndikat, dessen größter Anteilseigner die Hermann-Göring-Werke (also die spätere Salzgitter-AG) waren, in den besetzten Gebieten Zwangsarbeiter und KZ-Häftlinge ausgebeutet hatte. Heute führen die Vertreter der Treuhand die -ungemein komplizierte Rechtslage- ins Feld. Letztlich jedoch geht es um eine politische Entscheidung. Nämlich darum, wie die Bundesrepublik die Leistungen, Opfer, Anliegen und Ansprüche der DDR-Opposition würdigt, deren Eigentumsansprüche an dem Gebäude vor der Wiedervereinigung längst festgeschrieben waren. Die Ansprüche einer Opposition, der CDU-Vertreter heute Denkmäler widmen wollen, weil sie wissen, daß es ohne sie keine friedliche Revolution und keine Wiedervereinigung gegeben hätte.

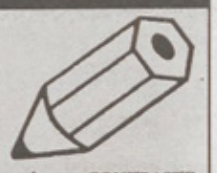
MITTLER ZWISCHEN OST UND WEST

Die politischen Entscheidungsträger müssen sich verdeutlichen, welches Potential sie vergeuden, wenn sie weiterhin den Auf- und Ausbau dieser politischen und kulturellen Begegnungsstätte zwischen Ost und West blockieren. Nach dem Ende des Kalten Krieges nimmt die Auseinandersetzung zwischen totalitären und demokratischen Kräften neue Formen an. Dem Haus der Demokratie fällt dabei eine zentrale Rolle zu. Es kann zwischen Ost und West vermitteln und über ideologische Barrieren und nationale Grenzen hinweg jene Kräfte stärken, die in den Wirren wirtschaftlicher und politischer Umbrüche demokratische, dezentrale, multikulturelle und kosmopolitische Ansätze pflegen und weiterentwickeln. ...

Fortsetzung auf Seite 3

INTERN:

Die linke Spalte



Wie schon mehrfach angekündigt, kann CONTRASTE kommenden Oktober ihr 10-jähriges Jubiläum feiern. Mit der hundertsten Ausgabe letzten Januar haben wir bereits unsere eigene Zeitungs-Geschichte beleuchtet. Nun planen wir, sowohl Rückblick wie Standortbestimmung von Kollektiven, Betrieben und Initiativen darzustellen, die auch regional ausstrahlten und immer noch wichtig sind. Ob soziokulturelle Studie der Befindlichkeiten von Gründungsmitgliedern, ob politische Analyse der beinahe verschwundenen Solidarität und der zunehmenden Vereinzelung oder ob humorvolle Rückbesinnung auf farbenprächtige Frühlingstage:

Unter dem Motto »was wir wollten, was wir wurden« sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Weg mit dem Packeis (auch wenn's auf alten Erinnerungen liegt), freie Sicht auf's Mittelmeer!

Wer sich angespornt fühlt, soll doch umgehend mit der Heidelberger Redaktion Kontakt aufnehmen. Redaktionsschluß für Beiträge der Jubiläums-Ausgabe ist wegen der damit verbundenen Neugestaltung von CONTRASTE (jawoll: es gibt ein neues Layout, die Schrift wird größer und ... alles andere später) bereits am 10.April.

Gute Illustrationen sind neben der Qualität der Artikel häufig für die Akzeptanz oder Aufbereitung der Inhalte wichtig, wenn nicht entscheidend, auch wenn böse Zungen behaupten, Bilder seien nur Lückenfüller und ihr Inhalt würde niemandem auffallen. Oder wenn man sie einfach vertauscht, wie die Seiten 12 und 13 der letzten Ausgabe. Vertauscht von der Druckerei wurde damit aber nicht nur der Beginn des Artikels, sondern vor allem die Platzierung der Werbung an die beiden Innenkanten. Und das wird in der Regel von den KundInnen sofort bemerkt – mindert es doch ihren Werbeerfolg.

Für die Bildredaktion gibt es natürlich eine Menge an Regeln, in welchem Verhältnis die Fotos zu den Texten stehen sollten – daß sie es tun, erfordert neben der textlichen Arbeit eigentlich einen eigenen Apparat in einer Zeitschrift oder Zeitung. Vom eigenen Bildarchiv bis zum Bildfax, in das Agenturen ihre Bildangebote stündlich eingeben, mit fertigen Begleittexten versehen, den eigenen FotografInnen usw. ganz zu schweigen. Ist dieser Apparat nicht greif- oder finanzierbar, gibt Fantasie noch die eine oder andere Hilfe. Aber in Grenzen. Unter Bedingungen der unprofitablen Nebentätigkeit ist es nicht immer leicht, auch noch die perfekte Illustration zum Artikel einzufordern oder einfach dran zu denken. Ist schließlich auch nochmal ein eigener Beruf. Auch manche Profis schaffen es anscheinend ohne Bildarchiv. Wie aber damit umgehen, wenn, wie im September, nur Männerköpfe eine Veranstaltung des TakaÖ zieren, weil nur Beiträge von Männern vorlagen? Eine eigene Geschichte mit den gleichfalls massig vorhandenen Bildern der aktiven Frauen erzählen?

Oder das Thema Trennung: Wie wird ein Bezug zum Thema erstellt? Braucht es den vielleicht gar nicht in direkter Form? Können die Bilder nicht auch hier eigene Geschichten erzählen? Fragen über Fragen. Sicherlich nicht nur eine Antwort - wie sie in dieser Contraste aussieht, zeigen die folgenden Seiten. Fällt es jemandem auf, oder sind Bilder doch nur das Füllwerk, die Seiten aufzulockern? Schon wieder eine Frage. Hat jemand eine Antwort? ●

küma/pe

CONTRASTE-SPECIAL ZUM THEMA HOLZ

Öffentlichkeitsarbeit wirksam in Szene setzen

Eine neue, attraktiv gestaltete Broschürenreihe informiert branchenspezifisch über ökologische Herstellung und Verarbeitung von Produkten.

Das Bild kann aus lizenzrechtlichen Gründen leider nicht online gezeigt werden.

Redaktion Heidelberg ● Toll sieht sie zwar aus, die ausgestellte Bioküche in der selbstverwalteten Schreinerei. Aber: »Bei dem Preis – ist doch alles öko, oder?«, fragt inzwischen bereits der fünfte interessierte Kunde. Aufklärung ist angesagt. Nach altbekannter Art beginnen die Erklärungen bei einheimischen Hölzern, drehen sich um die Oberflächenbehandlung und kommen auch beim Grundsatz selbstbestimmter Arbeit begreiflicherweise nicht so schnell zum Ende.

Zwei Bedürfnisse treffen in dieser Szene aufeinander. Einerseits der Wunsch der Kundschaft, umfassend und gut über die Vorteile des ökologisch arbeitenden Betriebs beraten zu werden. Andererseits nervt es, jedesmal die gleichen Hintergründe und Zusammenhänge erklären zu müssen. Geneigte LeserIn hat erkannt: Für solche Ansprüche will CONTRASTE eine Broschüre anbieten.

Die Autoren beantworten die Fragen zu den verschiedensten Verwendungformen, Verarbeitungsarten und Einsatzmöglichkeiten von Holz. Übersichtlich und kompetent informiert die Broschüre über die Themen Tropenholz, ökologische Baustoffe, »Bioküchen«, Möbelrestaurierung und Oberflächenbehandlung. Die Bedeutung von Ökologie im Handwerk erhält dabei einen hohen Stellenwert. Durchaus praxisnah geht es jedoch auch um die Frage: Ist Ablaugen ökologisch?

Die Beiträge selbst stammen von der CONTRASTE-Fachredaktion Handwerk. Inhaltlich orientiert sich die Broschüre an den Bedürfnissen der Kundschaft. Damit bereichert diese Reihe die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit. Mit einer Mindestauflage von 20.000 Exemplaren wird im Ökologiebereich ein ideales, zielgruppenorientiertes Werbemittel plaziert. Weitere Broschüren der Reihe CONTRASTE-special zu den Themen Papier und Naturkost erscheinen 1995.

An Vorabnahme (gegen eine Schutzgebühr von 3,- Mark) und/oder Anzeigenschaltung interessierte Betriebe sollten sich umgehend bei folgender Adresse melden:
CONTRASTE, Postfach 104 520, 69035 Heidelberg,
Tel. (0 62 21) 16 24 67, Fax (0 62 21) 16 44 89.
Zusätzliche Informationen sind unter dieser Adresse erhältlich. Anzeigenschluß für die kommende Broschüre der Reihe CONTRASTE-special zum Thema Holz: 5. April 1994. Der Versand erfolgt Ende Mai 1994. ●

SPLITTER

●
Auch in Kassel ist nun (wie schon vor zwei Jahren in Rheinland-Pfalz) das »Örtliche Kulturhandbuch 1994 – Kassel Freie Szene« erschienen. Herausgeber ist das Kulturamt Kassel. Das Handbuch enthält 76 Kurzinformationen und Anschriften von Personen und Gruppen in den Sparten Theater, Kleinkunst, Tanz, Musik, Agenturen, Organisationen und Veranstalter (Eigenbericht).

●
Lange Zeit war die Frage alternativer Arbeitsmöglichkeiten für Behinderte vernachlässigt worden. Der Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V. und der Hamburger Spastikerverein e.V. widmen sich nunmehr in einer Fachkonferenz (4. bis 6.3.94, Hamburg, Rauhes Haus) »Wo anders arbeiten« den »alternativen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen«. Beteiligt sind unter anderem das Künstlerarbeitsprojekt »Die Schlumper«, die Handweberei Tübingen, c.b.a. München (Selbsthilfefirmen, wie es sie ja im Felde der Psychiatrisierten schon länger gibt), der Bergedorfer Impuls, das Integrationsdorf Mark Zwuschen (Eigenbericht, mit Unterstützung von Rainer Nico Schindler).

●
In ihrem im Vorjahr erschienenen Buch »StattPsychiatrie« (Peter-Lehmann-Verlag, Antipsychiatrie-Verlag Berlin 1993) haben Kerstin Kempker und Peter Lehmann 17 Psychiatrie-Erfahrene gefragt, wie sie mit plötzlich auftretenden Krisen umgehen, um neuerliche Kontakte mit der Psychiatrie zu vermeiden. Die Ergebnisse sind sensationell: nicht weniger als 45 Vorschläge zum »Coping« (wie das Fremdwort zum Umgang mit Krisen lautet) legen eine mögliche Grundlage, über die Vermeidung von Einweisungen gezielter nachzudenken. Sie reichen von der Suche nach belastungsfähigen Kommunikationspartnern oder -partnerinnen (keine Psychiatire-ExpertInnen, keine Eltern) über expressive Formen (z.B. Schreien unter Wasser oder im Tonstudio) bis hin zur Konzentration auf Verrichtungen des Alltags (Eigenbericht).

●
Mit der Februar-Nummer 1994 (Nr. 218, 19. Jahrgang) hat die »Stattzeitung« Kassel ihr Erscheinen eingestellt. In ihrem letzten Editorial führt die Redaktion hiefür personelle und frustrationsbezogene (»...wer spielt schon gern vor leeren Rängen?«) Gründe an, weniger ökonomische (»gemütliche Talfahrt«). »Daß wir unsere Entscheidung nicht zur Diskussion stellen, hat einen simplen Grund: wir versprechen uns nichts davon.« Zumal die Redaktion »den tendenziellen Verlust von Opposition« in Kassel behauptet, und die Initiativen mit dem Kosewort »so weit sie noch existieren« bedenken (meiner Zählung nach sind es ungefähr 300. Anm. d. A.). »Natürlich sind wir nicht ganz schuldlos ... Unsere politischen Ansichten sind minoritär, auch innerhalb der linken Szene.« Wahrlich: hier spricht die Stattzeitungsredaktion am 24.1.1994 ein wahres Wort gelassen aus (Eigenbericht).

●
Abermals (der Zeitraum zwischen den Februar--Splittern« und dem März-Redaktionsschluß war, naheliegenderweise, viel zu kurz, um irgendwelche Wirkungen zu zeitigen) rege ich an, mir »Splitter-geeignete« Mitteilungen zuzusenden. Dies gilt insbesonders für Branchen- und Regionalverbände, sowie deren Gegenstände, die nicht einigermaßen regelmäßig in den »CONTRASTEN« erscheinen. So habe ich für meine Person schon längere Zeit nichts mehr gehört von den Bundestreffen der Weinläden, Wohnwagensiedlungen, Wissenschaftsläden, Ökologische Forschungsinstitute, sowie diversen regionalen Bildungsstättenverbänden (Niedersachsen, Hessen...). Nach wie vor an Rolf Schwendter, FB Sozialwesen, Arnold-Bode-Str. 10, 34127 Kassel (Eigenbericht).

KURZMELDUNGEN

St. Florian

Vor Weihnachten abgebrannt, hatten sie am 19. Februar wieder Eröffnung. Die Rede ist von der Schreinerei »Holz und Glas« in Ladenburg. Nur wenige hundert Meter entfernt von ihrer alten Werkstatt, konnten sie ein Provisorium für 1994 beziehen, gleichfalls eine ehemalige Schreinerei, die sie unter der Bedingung von der Stadt erhalten hatten, ein Grundstück zu kaufen und zu bebauen, um das Gebäude im Sanierungsbereich bald wieder verlassen zu können. So waren innerhalb kürzester Zeit die Finanzen zu sichern und Pläne für die nächsten Jahre zu schmieden. Recht erfolgreich war übrigens die regionale Unterstützung durch andere Schreinereien und HändlerInnen – die Hilfsangebote auf Bundesebene eher spärlich und wenig ergiebig. Ganze 100.– (in Worten: Einhundert) Mark an Spenden konnten die bundesweit angeschriebenen Betriebe neben Materialangeboten erübrigen. Heiliger St.Florian!

Schon 1995 wollen sie alles überstanden haben und die eigenen Räume beziehen. Viel Glück und langen Atem bis dahin!

Horx is trendy

Mathias Horx, der früher schon Trends prophezeite wie z.B. mit seinem Buch »Das Ende der Alternativen«, ist nun offiziell unter die TrendforscherInnen gegangen. Am 16. März hält er im Haus der Wirtschaft in Stuttgart um 19 Uhr einen Vortrag über Trends in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Rezessionskultur der Neunziger Jahre und was Unternehmen daraus lernen können. Hoffentlich sind seine Vorhersagen heute stimmiger – die »Alternativen« von damals jedenfalls wollten sich einfach nicht dran halten.

VSF-Verkehrspreis 1994

Wie schon zweimal zuvor wird der Verbund selbstverwalteter Fahrradbetriebe (VSF) auch 1994 seinen Verkehrspreis verleihen. Dotiert mit 10.000.– Mark ist er gedacht als Unterstützung derjenigen, die mit den Auswirkungen unseres Verkehrssystems nicht einverstanden sind: Autokalypse njet! Schirmherr der VSF-Aktion ist auch diesmal Franz Joseph Antwerpes, Regierungspräsident von Köln.

Bewerben können sich Einzelpersonen, Gruppen und Verbände. Ihre Aktionen Vorschläge und Ideen sollten eingesandt werden in Form von Kurzberichten, Presseveröffentlichungen, Skizzen Fotos u.ä. .

Die Unterlagen sind bis zum 1.5.94 einzureichen beim Verbund selbstverwalteter Fahrradbetriebe e.V., Paul-Linke-Ufer 44a, 10999 Berlin.

Eine Aufteilung der Gesamtsumme von 10.000.- Mark unter mehreren PreisträgerInnen ist möglich. Vergeben wird der VSF-Verkehrspreis von einer unabhängigen Jury, die sich aus VertreterInnen von Umwelt- und Verkehrsverbänden sowie MitarbeiterInnen aus VSF-Betrieben zusammensetzt. Der Rechtsweg ist wie immer ausgeschlossen. Die Preisverleihung findet im Rahmen der Internationalen Fahrrad- und Motorrad-Ausstellung (IFMA) in Köln (4.-9.10.94) statt.

Gorleben ist sturmreif

»Die Atomindustrie ist völlig veraltet und wir wollen sie mit veralteter Kriegsmaschinerie zum Abschalten/Verfüllen zwingen«. So lautet ein Aufruf der »Unbeugsamen«, die noch weitere BaumeisterInnen solcher Geräte im Maßstab 1:1 suchen. Gedacht ist an Rammböcke, Katapulte, Belagerungstürme etc. Der Zweck ist die Belagerung des Atomlagers Gorleben an Pfingsten. Detailliertere Pläne können in der Rüstungsschmiede des BI-Büros angefordert werden in der Drawehnerstr.3, 29439 Lüchow. Warum nicht gleich abdrucken?

Holz: Neuer Arbeitskreis

Der Arbeitskreis ökologisches Holzhandwerk Wiesbaden-Taunus wurde kürzlich von sechs Betrieben, 2 davon selbstverwaltet, mit obigem langen Namen gegründet. Wie in einer Volldeklaration, ganz an ökologische Gepflogenheiten anknüpfend, steht im Namen das ganze Programm geschrieben: Beschäftigung mit den Möglichkeiten, im Handwerk ökologisch zu arbeiten. Kontakt über Holzwerkstatt Filou, Kleine Straße 7 in 65207 Wiesbaden-Igstadt.

Netz Baden-Württemberg nimmt seine Arbeit auf

Mit einem DATEV-Seminar in der Fabrik, Freiburg und einem zu »Motivation und teamorientierter Führung« in der Läufertsmühle Neckargerach bei Heidelberg will das Netz Baden-Württemberg seinen Einstand in Bildungsangelegenheiten geben. Süddeutsche Netzmitglieder haben nun das eine oder andere Mal auch die Gelegenheit, ein interessantes Seminar 'vor ihrer Haustüre' zu besuchen. Einen Makel hat das Debut bisher allerdings noch: Zu wenige Anmeldungen! Dies führt unweigerlich zur Stornierung, sollten nicht noch die Eine oder der Andere die neuen Angebote entdecken. Näheres im ersten Teil des netzBildungsangebots, welches erhältlich ist bei netz für Selbstverwaltung und Selbstorganisation
Abtlg. Bildung · Börnestraße 10 · 40211 Düsseldorf

Seminar zu Regeln und Normen in alternativen Projekten und Einrichtungen

Zum zweiten Mal veranstaltet der Theoriearbeitskreis alternative Ökonomie (TAKAÖ) ein Seminar in einem neuen Bundesland. Stadtroda bei Jena ist nun der Austragungsort. Und das durchaus mit Hintergedanken: Gelten doch »im Osten« seit drei Jahren neue Regeln, mit denen sich die vielen aus dem Umbruch hervorgegangenen Projekte initiativen etc. arrangieren müssen. Auch »im Westen« werden Fragen gestellt wie: Wie einigt mann/frau sich gewöhnlich auf Regeln? oder Wie wird deren Umsetzung und Einhaltung sichergestellt? Essentieller die Frage, ob alternative Regelsysteme offen sein können gegenüber ihrem eigenen Umsturz und Neuaufbau? 15 Jahre Regelgeschichte des TakaÖ sind ein Fundus, den es gilt, den Regelsystemen junger Gruppen gegenüber zu stellen. Am Ende des Seminars werden die Regelsysteme aller ein wenig verändert sein. Trotz Termin vom 11.-15.5. ist Anmeldeschluß am 20.3.(definitiv, weil Finanzierungsregelung mit der Bildungsstätte). Der Seminarbeitrag beläuft sich auf 170.-Mark incl. Vollverpflegung und Unterbringung. Auch Kinderbetreuung ist möglich, aber extra zu klären. Komplette Information und Anmeldung bei Andrea Gerth, Löwenstraße 8, 68259 Mannheim.

küma

VORANKÜNDIGUNG '94: VERNETZUNGSCAMP DER GEMEINSCHAFTSPROJEKTE

»Come together«

Schon jetzt wollen wir alle Gemeinschaftsprojekte in Deutschland (und dem Rest der Welt) ansprechen, sich diesen Termin dick anzustreichen: **20. bis 27. Juli 1994.**
Eine Woche gemeinsam Leben und Erfahrungsaustausch, um voneinander zu lernen, um unsere gemeinsame Kraft und unsere Unterschiede zu erfahren. Wir meinen, die Zeit ist reif für mehr:

- Gemeinschaftsleben von Lebensgemeinschaften
- Spezialitätenküche statt Einheitsbrei
- alle Gemeinschaftsthemen von A (wie Anarchie oder Abwasch) bis Z (wie ZEGG oder Zensur)

Im Mittelpunkt könnte eine Bestandsaufnahme und Zukunftsvision der Erfahrung und Perspektiven von Gemeinschaftskultur stehen. Wir werden uns bemühen, dabei auch internationale Erfahrungen und ReferentInnen einzubeziehen.
Um sich die Frage »Was hält welche Gemeinschaft wie zusammen?« näher ansehen zu können, sollten die zentralen Themen (Geld, Macht, Spiritualität, Sexualität, Politik, ...) spannend und kreativ angegangen werden. Dabei hoffen wir auf Eure Erfahrungen und Initiative:

- Welche Themen können mit welchen Methoden erfahrbar gemacht werden?
- Welche Camp- und Kommunikationsstrukturen sollen wir uns geben?

Koordiniert werden die Vorbereitungen vom Ökodorfprojekt »Selbstversorgung als Selbstbestimmung« zusammen mit Eurotopia. Je mehr Gemeinschaften sich schon jetzt in die Gestaltung einbringen, desto lebendiger kann sich das Sommercamp entwickeln. Ein erstes Vorbereitungstreffen findet voraussichtlich am 19./20.3.94 statt.

Schreibt uns bitte bald, ob ihr am Sommercamp teilnehmen wolt und Eure Ideen und Angebote: Anmeldeschluß ist der **15. Mai 1994.**
Schreibt uns bitte an:
Ökodorf Projektzentrum
Stichwort Vernetzungscamp
Dorfstr. 4
29416 Groß Chüden

FORTSETZUNG VON SEITE 1: DAS HAUS DER DEMOKRATIE IN BERLIN

Ein lebendiges Denkmal der Bürgerbewegungen

Das Haus verfügt über offizielle, halboffizielle und persönliche Kontakte in die Länder Osteuropas, die in die Zeit lange vor 1989 reichen. Wenn es um die Demontage totalitärer Strukturen und Aufbau demokratischer Identitäten in Osteuropa geht, sind diese Verbindungen bei der Partnergewinnung unerläßlich. Anders als Menschen aus dem Westen haben Bürgerrechtler aus der DDR einen »kulturellen« Vorsprung.

WICHTIGE KONTAKTE

Leute, die in der DDR sozialisiert wurden und in der Opposition standen, können besser identifizieren, welche politischen Ansätze in Osteuropa sich bloß aus opportunistischen Gründen mit demokratisch klingenden Formeln schmücken und welche Bestrebungen ernst zu nehmen sind. Je mehr die Fragmentarisierung Osteuropas fortschreitet, desto wichtiger wird dieses Wissen. Im Zuge des Zusammenbruchs der Machtelite um Jelzin erleben die Politiker des Westens dieser Tage, daß sie schlecht beraten sind, wenn sie alle wichtigen politischen Kontakte in ein von Modernisierungskrisen geschütteltes Land über die dortige Zentrale laufen lassen. Doch eine wesentliche Voraussetzung, nicht immer nur auf Ansprechpartner in den zentralen Hierarchien angewiesen zu sein und Kontakte aufbauen zu können, die auch mittel- oder langfristig zum Tragen kommen, ist die Entwirrung des post-totalitären Vexierspiels.

Hier sind westliche Demokraten auf den Kenntnisvorsprung östlicher Demokraten angewiesen, die einen tieferen Einblick in die politische Psycho(patho)logie osteuropäischer Verhältnisse mitbringen als Westler. Es wäre politisch ebenso dumm wie kurzsichtig, dieses Know How brach liegen zu lassen oder gar zu versuchen, die Austauschebenen auf offizielle politische Kanäle zu beschränken. Denn der basisdemokratische Ansatz der Gruppen, die das Haus der Demokratie tragen, ist ein weiteres Plus bei der Kontaktpflege mit Bürgerrechtlern in Osteuropa. Die haben häufig einen ähnlichen Werdegang oder sind von neo-nationalistischen Machthabern bereits wieder in die Opposition gedrängt und arbeiten daher in ähnlichen Strukturen, wie die Bürgerbewegungen vor 1989.

Für emanzipatorische und demokratische Bestrebungen außerhalb des parlamentarischen Kontext in Ost und West spielt das Haus aufgrund seiner geographischen Lage, seiner besonderen Geschichte und seiner heterogenen Zusammensetzung eine wichtige Mittlerrolle. In diesem Haus arbeiten Menschen aus beiden Hälften

Treppenhaus im Haus der Demokratie — Foto: Ricarda Buch

Europas, die eine Sprache sprechen. Sie nehmen Anregungen und Impulse aus West- wie Osteuropa auf und können helfen, Mißverständnisse zu vermeiden. Völkerverständigung, die funktionieren soll, kann nicht von oben verordnet werden. Dafür ist das Verhältnis zwischen der DDR und der SU ein »gelungenes schlechtes« Beispiel. Frieden lebt durch Impulse von »unten«. Verständigung wächst durch Austausch, gegenseitiges Kennenlernen und das Entdecken gemeinsamer Teilmengen. Hierzu bringt das Haus der Demokratie alle Voraussetzungen mit. Es verfügt über einen in Europa einmaligen »Standortvorteil«.

Zudem legt die Stiftung Haus der Demokratie großen Wert auf Jugendarbeit. Ihre Träger bringen Erfahrungen aus dem parlamentarischen und außerparlamentarischen Kontext ein. Will man Strategien gegen Politikverdrossenheit und das Abdriften der jungen Generation nach rechts entwickeln, drängt sich das Haus als realitätstaugliches Experimentierfeld geradezu auf.

SCHLÜSSELLAGE

Für all diese Ansätze spielt der Ort eine wesentliche Rolle. Abgesehen von der besonderen Geschichte des Hauses muß ein Ort, wo sich Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund treffen, zentral gelegen und gut erreichbar sein. Ein solches Forum kann nicht an die Peripherie verdrängt werden – etwa in ein Ausweichquartier in Marzahn oder Hellersdorf. Eine solche Begegnungsstätte im politischen und wirtschaftlichen Zentrum der Hauptstadt ziert Berlin nicht nur. Sie bringt frischen Wind, Ideen, Anregungen und Korrektive in eine, ansonsten vergleichsweise homogene und abgeschottete Atmosphäre.

Doch um diesen Aufgaben gerecht werden zu können, muß der Rahmen stimmen, in dem sich Haus und Stiftung bewegen. Die grundlegendste Voraussetzung dafür ist die überfällige Zustiftung des Gebäudes Friedrichstraße 165. Wir unsererseits werden weiter daran arbeiten, daß sich die Stadt auch zukünftig mit einem Ort der Begegnung und des politischen Diskurses schmükken kann, der alle guten Traditionen demokratischer Opposition und demokratischen Pluralismus unter einem Dach vereint. ●

Anzeige

VERBAND

netz
Zusammenschluß selbstverwalteter und ökologisch orientierter Betriebe und Projekte

Informationen anfordern bei:
netz für Selbstverwaltung und Selbstorganisation
Huckarder Straße 12
44147 Dortmund
Tel. 0231/16 24 76
Fax 0231/16 27 98

SELBSTVERWALTETES PROJEKT IN PLAUEN

»Schuldenberg«

Das Projekt »Schuldenberg« eröffnete bereits im Januar 1994. Hinter »Schuldenberg« verbirgt sich ein Haus in Plauen, das über seine Entstehungsgeschichte und Verwaltung einen Versuch darstellt, neue Wege zu gehen (vor allem in der exDDR). Das Projekt stellt sich selber vor.

Schnippel (Plauen), Redaktion Heidelberg ● Die primäre Ausrichtung des Gesamtprojektes ist eine politische. Es stellt aber auch den Versuch dar, aufzuzeigen, wie erreicht werden kann, dem Ausverkauf Ostdeutschlands entgegenzuwirken. Wir verfolgen das Ziel, über gemeinsame/ kollektive Arbeit, unsere Aktivitäten und dem Zusammenleben allgemein, Alternativen aufzuzeigen. Wir wollen uns dem hier stattfindenden flächendeckenden Ausverkauf entgegenstellen. Die vieldiskutierte Auseinandersetzung, ob althergebrachte Formen (z.B. Hausbesetzungen) unter den veränderten Bedingungen noch Erfolg haben, endete in der Entscheidung »kollektiver Hauskauf«. Zwischenlösungen, wie z.B. zeitweilige Nutzungsverfügungen oder Mietverhältnisse, wurden auf Grund unsicherer Dauerbedingungen abgelehnt!

ENTSTEHUNGSGESCHICHTE SEIT 1990

Während der Zeit der Irritationen (sogenannte »Wende«) hat sich relativ schnell, auch in Plauen, eine eigenständige (ostspezifische) Opposition gebildet, die z.T. auch schon in der exDDR systemkritisch existiert hat. Der plötzlich entstandene Raum für selbstbestimmtes, kollektives Handeln war greifbar nahe, begünstigt auch durch, gelähmte, zwischenzeitlich funktionsuntüchtige Institutionen. Je nach Region waren die Voraussetzungen grundlegend verschieden. In Plauen selbst zeichnete sich relativ zeitig die totale Vereinnahmung durch die bundesdeutsche Bürokratie ab, so daß der empfundene »Freiraum« im Gegensatz zu anderen ostdeutschen Regionen wenig Überlebenschancen besaß. In diesen sogenannten Freiraum stieß eine kleine Gruppe von HausbesetzerInnen, die relativ früh an ihre Grenzen erinnert wurde (Erfahrungen mit der eigenen Kompromißfindung, Ämterkram, Solidarität). Die Suche nach Lösungen brach deshalb aber nicht ab. Die Widersprüche in der exDDR verschärften sich zunehmend. Legalistische Versuche in den folgenden zwei Jahren gab es hinreichend (Mietverhältnisse, Pacht, der »Weg über die Institutionen«). Hauptgründe für die immer wieder zu verzeichnenden Rückschläge waren: Reprivatisierungen, kommunale Korruption und Machenschaften von SpekulantInnen, d.h. der Boden für eine räumliche Existenzgrundlage wurde uns fortlaufend entzogen.

Aus diesen Erfahrungen heraus stellte sich 1992 die Frage: Gibt es Möglichkeiten, selbstbestimmt und autonom zu agieren (über ein eigenes Zentrum) – auch in politisch infrastrukturarmen Regionen? Das Ergebnis ist bekannt: Hauskauf, was auch hieß, die Gesprächsbereitschaft auf kommunaler Ebene zumindest zeitweise auszusetzen.

Die Kreditierung des Projekts läuft über den Verein, die »Schuld« wird kollektiv getragen. Der Kauf der Immobilie und der Ausbau des heruntergekommenen ehemaligen Wohnhauses, das seit mehreren Jahren leer stand und zum Abriß vorgesehen war, wurde von keiner Stelle gefördert (reine Eigenfinanzierung).

PROJEKTE

Einige Projekte sind der allgemeinen Anfangseuphorie (»Reißbrettpolitik«) zum Opfer gefallen, begünstigt auch durch häufige »Personalüberschneidungen«, Selbstüberschätzungen, unausgereifte Konzeptionen. Geblieben sind:

Info- und Weltladen, Lesecafé, Archiv/ Bibliothek, Frauenprojekt mit eigener Bibliothek und spezifischer Arbeit (Frauraum), eine Kneipe als »Kulminationspunkt«, Veranstaltungsräume, Gemeinschaftsbüro für politisch engagierte Gruppen (z.B. antiFa), Fahrradwerkstatt, Proberäume und ein Wohnprojekt, in dem Menschen leben können ohne dem allgemeinen Mietwucher ausgeliefert zu sein.

PERSPEKTIVEN

Hauptziel ist sicherlich, unter den schwierigen Bedingungen der Region das Gesamtprojekt voranzutreiben, es auszubauen und »Gegenöffentlichkeit« herzustellen, ohne in diesen Begriff zu große Illusionen zu setzen. Das Gesamtprojekt begreift sich nicht als Nische/ Rückzugsgebiet, sondern als Ausgangspunkt für neue Wege! Der Schwerpunkt liegt in der regionalen Arbeit. Wir sehen den »Schuldenberg« als Spiegel des bewußten Lebens von Menschen, die – ostspezifisch sozialisiert – zwar auf den Kämpfen der westdeutschen radikalen Linken aufbauen, die Geschichte und die aktuellen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen aber neu und selbst erfahren. Ost-Identität lassen wir uns nicht oktroyieren, sondern wird von uns aus der systemkritischen Auseinandersetzung mit den Staaten DDR und BRD selbst definiert.

Zusammenfassend muß betont werden, daß vor allem in provinziellen Regionen die Sammlung von progressiven Menschen vorangetrieben werden muß. Gerade über Projekte wollen wir beispielgebend Alternativen bieten. Dabei darf nicht belehrend/ erzieherisch – wie oft bei z.B. jugendpolitischer Arbeit über Institutionen, vorgegangen werden, sondern selbstbestimmt von unten.

Die Diskussionen, über den Erhalt des Gesamtprojekts reiben sich an der praktischen Umsetzung der eigenen Zielstellung und des damit verbundenen Engagements. Der Wegfall des kommunalen Drucks ist befreiend; das Aufzeigen und die Darstellung der eigenen Kraftreserven und Ideen sollte die Arbeit bestimmen.

Die Erfahrung der letzten Monate hat gezeigt, daß die Gratwanderung zwischen bewußter Isolierung und verstreuter Meinungsmache offizieller Stellen (»...da dürfen sich nur Autonome treffen!«), sowie dem eigenen Anspruch der beispielgebenden Alternative sich auch in Zukunft als schwierig erweisen wird. Permanenter Formulierungsanspruch und dessen praktische Umsetzung sind die Antworten. ●

Dieser Text ist ein Auszug aus einer Broschüre der Infoladengruppe
Bezugsadresse:
»Tierra y Libertad« · c/o Eine Welt e.V.
PSF 98 · 08506 Plauen

NEUERSCHEINUNG

Die aktuelle »eurotopia« (Herbst/Winter 1993) mit neuer Projekteliste

Die Zeitschrift für das Leben in Gemeinschaft (ehem. »Ökodorf-Informationen«) beinhaltet diesmal die neue europäische Projekteliste mit Adressen und Beschreibungen von Projekten, in denen Menschen – auf verschiedenste Art und mit unterschiedlichstem Anspruch – gemeinsam leben und arbeiten. Im Anhang finden sich darüberhinaus Adressen von Nomaden (Wagenburgen), einigen Gemeinschaften in außereuropäischen Ländern und verschiedenen Organisationen und Netzwerken. Gegenüber der letzten Ausgabe vom Frühjahr '92 ist diese nun mit über 300 Adressen weitaus umfangreicher, auch übersichtlicher gestaltet, und durch die Angabe der Aktualität der erfaßten Informationen einschätzbarer.

Der eigentliche Zeitungsteil enthält u.a. – neben den obligatorischen Neuigkeiten aus Gemeinschaften – Berichte über: Gemeinschaftstreffen in den USA im letzten Sommer, Kommunen in Neuseeland, Radio von unten in Costa Rica und Anregungen zur ökonomischen Existenzsicherung. Ein Beitrag setzt sich mit den Konflikten um die Teilnahme des ZEGG (Zentrum für experimentelle Gesellschaftsgestaltung in Belzig bei Berlin) am »Auftakt«-Festival in Magdeburg auseinander (das dort von Jutta Ditfurth des Ökofaschismus bezichtigt wurde).

Das Heft ist erhältlich für 20,– DM bei: eurotopia, Rieterstr. 5, 90419 Nürnberg (ein Jahresabo mit 4 Ausgaben gibt es für 48,- DM, auf Wunsch kann gleichzeitig und ohne Aufpreis die Mitgliedschaft im »Informationsdienst Ökodorf e.V.« erworben werden).

Elisabeth Voß

IST ABHÖREN BALD GESCHICHTE ?

Abhören – total – digital

Von Johannes Pöhlmann, Erlangen ● Mit der »Digitalisierung« des Telefonnetzes droht eine neue Dimension des Abhörens. Statt mühsam ein Tonbandgerät an die richtige Leitung anzuschließen, brauchen die StaatsschützerInnen demnächst nur noch einen Tastendruck, um Telefonate oder auch Telefaxe komfortabel und für die großen Analysecomputer mundgerecht aufzuzeichnen. So kann schneller und vor allem mehr abgehört werden.

Einfacher machen es Funktelefone oder Telefonverbindungen über Satellit: Mit genügend technischem Aufwand kann hier jedeR mithören. Für das nicht-digitale -C-Netz- genügt sogar ein spezieller Radioempfänger [1].

Noch einfacher ist es bei der immer mehr in Mode kommenden -elektronischen Post- (siehe -Mailbox-): Die Briefe sind bereits computergeschrieben und können spurlos kopiert, und leicht nach Schlüsselwörtern (RAF, Bombe, Kurdistan, Was Lefft..) durchsucht werden. Telegramme von und nach USA werden bereits auf diese Weise überwacht [3].

Auch bei der Briefüberwachung sind also die Zeiten der Handarbeit vorbei. Weder muß der Umschlag über Dampf geöffnet werden, noch muß der Inhalt von einem Menschen gelesen werden.

»Verschlüsselung für die Massen«

In den USA gibt es eine Gruppe namens -cypher punks-, (cypher = verschlüsseln) die dem Abhören von Telefonen und Lesen fremder Leute Post durch Verschlüsselung einen Riegel vorschieben will. Ihre Argumentation erinnert an die VolkszählungsgegnerInnen in Deutschland:

-Vielleicht denkst du, daß du keine Verschlüsselung brauchst. Wenn du aber wirklich ein gesetzestreuer Bürger bist, warum schickst du dann nicht alle Post mit Postkarten? Was hast du gegen Drogentests für Jeden? Warum verlangst du einen Durchsuchungsbefehl, bevor du die Polizei in deine Wohnung läßt? Was versuchst du zu verbergen? Du mußt ein Subversiver oder ein Drogenhändler sein, wenn du deine Post in Briefumschlägen versteckst. Oder du hast Verfolgungswahn.

Wenn alle gesetzestreuen Bürger Postkarten benutzen, dann macht sich Jeder verdächtig, der Briefumschläge benutzt. Glücklicherweise benutzen alle Briefumschläge. Ebenso wäre es gut, wenn alle ihre elektronische Post [Telefon, Fax] verschlüsseln, egal ob der Inhalt harmlos ist, oder nicht, so daß Verschlüsselung nicht verdächtig wäre. Sieh es als eine Form der Solidarität.- [1]

Im Gegensatz zu der bei uns in alternativen Kreisen früher üblichen generellen Computerfeindlichkeit setzen die cypher punks auf Technik. Abhören ist nutzlos, wenn es gelingt, den Klang der Stimme so zu verfremden (zu verschlüsseln), daß sie nicht mehr verstanden wird. Bei dem/der EmpfängerIn muß der Originalklang der Stimme dann wiederhergestellt werden. Bisher waren die entsprechenden Geräte, sogenannte Zerhacker, praktisch unbezahlbar, und außerdem nicht sicher. Heute gibt es bereits -sichere Telefone- zu kaufen, die einen Chip zur Sprachverschlüsselung enthalten. Durch die Digitalisierung der Telefonnetze und die Verbreitung billiger Computer kann ein handelsüblicher Computer in Zukunft die Sprachverschlüsselung für das Telefon übernehmen. Ebenso können Faxe und elektronische Post gegen unerwünschtes Mitlesen geschützt werden.

Nicht zu knacken: »Pretty good Privacy«

Phil Zimmermann, ein amerikanischer Softwareentwickler schrieb ein Programm, das genau das möglich machen wird. Sein Programm -Pretty good Privacy- kurz -PGP- verschlüsselt beliebige Daten (und damit künftig auch digitalisierte Telefongespräche) so, daß niemand mehr etwas versteht, der nicht den richtigen -Schlüssel- (eine Zahl mit dreihundert Ziffern) hat. Nach Allem, was bekannt ist, ist dieses Verfahren für die Sicherheitsdienste nicht zu knacken. Das Programm verbreitet sich per Mundpropaganda, über Uni-Rechner und Mailboxen und dürfte bald eines der meistkopierten Programme sein. Es entwickelt sich zum -de facto Standard- für private Verschlüsselung.

Das Imperium schlägt zurück

In den USA gelten Verschlüsselungsverfahren als Waffentechnologie, vor allem solche, die vom Staat nicht -geknackt- werden können. Nur die USA dürfen die Möglichkeit haben, abhörsicher zu telefonieren. Nicht etwa andere Staaten oder gar jedermensch. Weil Phil sein Programm als -Freeware-, die frei kopiert werden darf, verteilt hat und weil das Programm auch außerhalb der USA aufgetaucht ist, ermittelt der US-Zoll wegen -Export von Waffentechnologie- gegen ihn. Darauf dürfte Knast stehen. Phil hat diese Erfahrung schon zweimal machen müssen, weil er an Sit In's teilgenommen hat. Für den drohenden Prozeß wurde ein Rechtshilfefonds eingerichtet, für den auch in der BRD computerbegeisterte Geld sammeln.

Auch in der BRD forderte das Innenministerium im Herbst 93, -private Verschlüsselung bei Telefon, Fax und Computer- zu verbieten. Aus dem Wirtschaftsministerium kam dagegen allerdings Protest: Das sei Einladung zur Industriespionage.

Hohe Wellen schlug auch die angebliche Abhörsicherheit des neuen -D-Netzes- für Funktelefone (digitale Funktelefone verschlüsseln). Der SPD-Sicherheitpolitiker Penner forderte, daß kein neues Telefonnetz mehr genehmigt werden dürfe, bei dem Abhören nicht möglich sei. Leute mit solchen Ansichten üben die parlamentarische Kontrolle über die Geheimdienste aus.

Nachteile

Es hat natürlich auch seine Nachteile, wenn es wirklich abhörsichere Telefone und Telefaxgeräte gibt. Neonazis, Verbrecherorganisationen, fremde und eigene Geheimdienste werden diese Technik genauso nutzen wie das zum Beispiel Umweltgruppen oder Amnesty international heute schon tun. Ich halte das allerdings für das kleinere Übel, denn die Herrschenden haben schon immer das verschlüsselt, was uns nichts angehen sollte. Außerdem läßt uns die technische Entwicklung nur zwei Möglichkeiten:

Entweder kann in Zukunft alles abgehört werden, oder nichts mehr. Welche der beiden Möglichkeiten eintrifft, wird davon abhängen, ob sichere private Verschlüsselung durchgesetzt oder unterdrückt wird. Die Nutzung und Verbreitung von PGP ist daher eine politische Notwendigkeit. Phil sagte dazu vor einem Ausschuß des Repräsentantenhauses:

-In einer Demokratie können auch schlechte Menschen an die Macht kommen; sogar sehr schlechte. In einer funktionierenden Demokratie gibt es Methoden, diese Leute wieder von der Macht zu entfernen. Aber die falsche technische Infrastruktur würde einer solchen zukünftigen Regierung erlauben, jede oppositionelle Regung zu überwachen. Dies könnte die letzte Regierung sein, die wir je wählen-. [2]

Droht ein Verbot der Verschlüsselung?

Das wird davon abhängen, wie schnell es sich einbürgern wird, routinemäßig zu verschlüsseln, so wie mensch vertrauliche Mitteilungen nicht auf Postkarten verschickt. Wenn erst einmal JournalistInnen, PolitikerInnen, SteuerberaterInnen, RechtsanwältInnen, BankerInnen aber vor allem Hunderttausende von ganz normalen Menschen die Vorteile der Verschlüsselung entdeckt haben, wird ein Verbot nicht mehr durchsetzbar sein.

Auch jetzt gibt es schon Protest aus der Wirtschaft gegen solche Verbotspläne, so daß heute höchstens ein Verbot mit Ausnahmegenehmigungen für die Industrie durchsetzbar sein könnte. Außerdem ist ein solches Verbot kaum zu kontrollieren. Dafür müßte flächendeckend und auch ohne Anfangsverdacht abgehört werden.

Oder sollen in Zukunft gewisse WG's verurteilt werden, ihr geheimes Schlüsselwort zu offenbaren, damit ihre abgehörten Telefonate entschlüsselt werden können? Was tun bei plötzlichem Gedächtnisverlust? All dies würde zu einem hohen Maß an öffentlicher Aufmerksamkeit zum Thema Abhören und Schnüffeln führen und wäre deshalb politisch nicht durchzuhalten. Abhören wäre jedenfalls nichts mehr, womit der Staat heimlich und schnell Informationen beschaffen kann.

Wie sicher ist die Verschlüsselung?

Die 80.000-Dollar-Frage ist natürlich: Können -DIE- den Code nicht doch knacken? Dazu einige technische Erläuterungen.

PGP benutzt das -RSA-Verfahren-. Dieses Verfahren beseitigt die große Schwäche aller klassischen Verschlüsselungen: Wie bekommt meinE PartnerIn den Schlüssel (Code, Paßwort), ohne daß jemand anderes diesen in die Hand bekommt? Dazu hast du einen öffentlichen und einen privaten Schlüssel. Mit deinem öffentlichen Schlüssel kann jede Andere dir verschlüsselte Nachrichten schicken, aber nur du kannst diese Nachrichten mit deinem geheimen Schlüssel wieder entschlüsseln. Aus dem öffentlichen Schlüssel kann der private Schlüssel auch nicht errechnet werden. Deshalb könntest du deinen öffentlichen Schlüssel sogar in die Zeitung setzen, ohne daß die Geheimhaltung gefährdet ist. In Fachkreisen wird davon ausgegangen, daß das -RSA- Verfahren noch nicht -geknackt- ist.

Auch die Versuche, PGP zu kriminalisieren, sprechen gegen die Annahme, daß die US-Geheimdienste -den Code geknackt- haben, denn diese sind mit Sicherheit sehr unpopulär und rükken die Abhör- und sonstige Schnüffeltätigkeit der Geheimdienste ins öffentliche Rampenlicht.

Phil Zimmermann rät allerdings davon ab, sich 100% auf die Verschlüsselung zu verlassen, wenn die Informationen sehr sensibel sind. Schließlich gebe es auch -konventionelle- Methoden, an die entschlüsselten Daten heranzukommen, zum Beispiel mit einer Hausdurchsuchung. Es ist auch möglich, die Störstrahlung von Computerbildschirmen abzuhören, und so den entschlüsselten Brief auf dem Bildschirm mitzulesen (Das soll bei Laptops nicht so schlimm sein).

Mit einem Wort: Informationen, die Leben oder Freiheit eines Menschen bedrohen, wenn sie in die falschen Hände fallen, gehören nicht auf einen Rechner. Aber dieses Thema wäre ein eigener Artikel... ●

Quellen
[1] PGP-Handbuch (Bestandteil des Programmpaketes).
[2] Aussage von Phil Zimmermann vor dem Unterausschuß für Wirtschaftspolitik, Handel und Umwelt des US-Repräsentantenhauses, Okt. 92
[3] crypto rebels, WIRED - Magazin.
– The Code Breakers, David Kahn, Macmillan 67
– Puzzle Palace, James Bradford, Penguin 83 (Klassischer Bericht über den Geheimdienst NSA)
– Computernetze, Träume und Alpträume von einer neuen Welt, deutsch 1984 als rororo-Computer Taschenbuch 8101.

Wo gibt es das Programm?
PGP gibt es in vielen Mailboxen und auf vielen Unversitätsrechnern.

Aus -Was lefft- Nr. 144, Erlangen

KURZ BELICHTET

MitarbeiterInnengesellschaft

ddp/ADN-MitarbeiterInnen zur Übernahme der Agentur bereit

Berlin. Die MitarbeiterInnen der Nachrichtenagentur ddp/ADN GmbH haben das Angebot akzeptiert, die Agentur für eine Mark zu übernehmen. Nach Mitteilung der Agentur schlug der Betriebsrat am 2. Februar in einem Schreiben an den Hauptgesellschafter Bolko Hoffmann die unverzügliche Aufnahme entsprechender Verhandlungen vor. Als Termin für die Übergabe strebt der Betriebsrat den 15. April an.

Hoffmann hatte vor kurzem das Angebot unterbreitet, die Nachrichtenagentur in eine MitarbeiterInnengesellschaft umzuwandeln. Damit solle der Bestand der Gesellschaft mit ihren etwa 250 Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitsplätzen auf Dauer gesichert werden.

dipo

NEUE ZEITUNG FÜR DIE PROVINZ

Der »Torfkurier«

»Wenn jeder Ort einen Pfarrer hat, warum soll dann nicht jedes Dorf einen Dorfjournalisten haben.« So brachte ein Fischerhuder Schreiner den Anspruch des TORFKURIERs auf den Punkt.

Götz Paschen, Redaktion Bremen ● Der TORFKURIER ist eine Monatszeitung für Ottersberg, Sottrum und Fischerhude. Diese drei Orte liegen nordöstlich von Bremen, entlang der schönen Wümme. Fischerhude ist einigen vielleicht als Künstlerdorf und Touristenort bekannt (nahe bei Worpswede). Ottersberg ist Schlafsiedlung von Bremer Pendlern, strukturgeschwächt durch ein großes Einkaufszentrum in der grünen Wiese in unmittelbarer Nachbarschaft und stark anthroposophisch angehaucht durch eine Waldorfschule und eine anthroposophische Kunststudienstätte. Sottrum ist bäuerlich konservativ und wirklich niedersächsische Provinz.

Hier produzieren Elke Paul und ich seit Dezember den TORFKURIER. Zu zweit machen wir bis auf den Druck alles, was zu einer Zeitung gehört: Anzeigenakquisition, Vertrieb, Handverkauf, Auslieferungsfahrten, Abrechnung, Lay-out, Recherche, Schreiben, Setzen ... Die Zeitung kostet eine Mark, hat 20 Seiten, erscheint monatlich mit 1.500 Exemplaren und soll später einmal zwei Menschen mit geringen finanziellen Ansprüchen ernähren.

DIE ZEITUNG ENTFALTET DIE REGION

Die Idee ist, diese Region kulturell und wirtschaftlich im Rahmen unserer begrenzten Möglichkeiten zu beleben und Potentiale sowohl an Kulturinteressierten als auch an Kaufkraft aus Bremen, Rotenburg und dem Einkaufszentrum in die Dörfer zurückzuholen.

Ein Veranstaltungskalender, wie man ihn aus Stadtillustrierten kennt, bietet alle Veranstaltungen im Überblick: Vom plattdeutschen Theater, der Turnveranstaltung, dem anthroposophischen Vortrag und der Kunstausstellung bis zum Faschingsball des Schützenvereins – auf eine gewisse Art ein multikulturelles Programm. Ein Ziel ist ebenfalls, daß sich Leute aus ihren gewohnten Kreisen auch einmal zu einer völlig fremden Veranstaltung verlaufen und neue Anregungen erhalten.

Vom journalistischen Konzept bietet jedes Heft neben Lokalberichterstattung ein Schwerpunktthema mit Hintergrundinformationen und lokalem Bezug: Im Dezember – die Windkraft, im Januar – die Postreform, im Februar – die Jugendarbeit ... Die übrigen lokalen Berichte sollen bundes- oder weltpolitische Informationen lokal aufbereitet darbieten. Das heißt, daß in einem Bericht über Dollar- und Solidaritätsbananen also auch die lokalen Gemüsehändler ihre Meinung zur Bananenpreissteigerung abgeben. Politisch muß man hier sehr zaghaft berichten, weil auf dem Dorf keine Randgruppennischen möglich sind und radikale Positionen weniger erreichen als stetige Tendenzen. Adressen und Lesetips tragen zum höheren Gebrauchswert der Zeitung bei.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE VAZ

Die Unterstützung anderer Redaktionen des Verbundes Alternativer Zeitungen (VAZ) war speziell in organisatorischer Hinsicht wertvoll.

Fortsetzung nächste Seite

Körperliche und geistige Akrobatik sind die Voraussetzungen für die Produktion... Foto: Götz Paschen

ERGEBNISSE EINER BEFRAGUNG

Soziales Eigentum für Nicaraguas ArbeiterInnen?

Unsere Nicaragua-Serie faßt heute wichtige Aspekte des neu entstandenen Genossenschaftssektors zusammen. Die Ergebnisse stützen sich auf ausführliche Interviews in elf Produktionseinheiten; davon acht landwirtschaftliche und drei Handelsunternehmen (1).

Klaus Heß (Informationsbüro Nicaragua), Redaktion Heidelberg ●

Zu den Betrieben im Bereich der Landwirtschaft, die ins Eigentum der ArbeiterInnen übergegangen sind, gehören 114 landwirtschaftliche Produktionseinheiten, 13 agroindustrielle Einheiten und vier Dienstleistungsunternehmen. Die Produktionseinheiten sind Eigentum von 17.148 GesellschafterInnen und geben Arbeitsplätze für 19.494 ArbeiterInnen. In diesen Betrieben werden, gemessen an der Gesamtproduktion des Landes, 65% des Tabaks, 39% des Zuckers, 35% der Melonen, 31% der Soyabohnen, 25% der Bananen, 24% des Reises, 20% der Erdnüsse, 7% des Kaffees, 6% des Sesam und des Sorghum produziert, sie halten geschätzte 2,2% des gesamten Viehbestandes.

Das Privatisierungsverfahren: Die Privatisierung der Mehrzahl der Betriebe erfolgte mittels eines Verhandlungsprozesses, an dem zum einen Regierungsvertreter, wie z.B. Vertreter der Leitungsgremien der zu privatisierenden Unternehmen, Rechtsbeistände oder mit der Förderung des Privatisierungsprozesses beauftragte Staatsangestellte, sogenannte Privatisierungsmanager teilnahmen; ihnen gegenüber saßen die gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen, ihre Delegierten, Gewerkschaftsführerinnen und Rechtsbeistände. Der Eigentumsübertrag erfolgte durch Verkauf von Aktien zu Vorzugspreisen bei unterschiedlichen Zahlungsfristen und Zinssätzen.

Die juristische Übereignung: Zur Zeit sind die meisten der Betriebe noch nicht an die neuen EigentümerInnen juristisch überschrieben worden. Als Verfahren für den Wechsel der Eigentumsform war die Pacht mit späterer Kaufoption vereinbart worden. Durch den teilweise ungeklärten Rechtsstatus der ehemaligen Staatsbetriebe und die schleppende Art und Weise der notwendigen rechtlichen Schritte verzögerte sich die Eigentumsüberschreibung.

Neue EigentümerInnen: Fast die Hälfte der untersuchten Betriebe ist Eigentum der angehörigen ArbeiterInnen und anderer ArbeiterInnen aus dem gleichen Produktionszweig, die ihre Eigentumsrechte in diesen Unternehmen konzentrieren wollen, obwohl sie in anderen arbeiten. Mehr als ein Drittel der Betriebe ist Eigentum von entlassenen Soldaten. Ein Fünftel ist gemeinschaftliches Eigentum der ArbeiterInnen und ausländischer Investoren. Diese neue Eigentumsform stellt Vorstellungskraft und Durchhaltevermögen der ArbeiterInnen auf eine harte Probe, da sie entschlossen arbeiten müssen, um in relativ kurzer Frist nennenswerte wirtschaftliche Resultate erzielen zu können.

Organisation: Alle Betriebe erklärten, daß sie Organisationsstrukturen besitzen, die ihr Funktionieren garantieren, und sie sagen, daß diese Strukturen die rasche Kommunikation zwischen den Hierarchieebenen erleichtern. Aber nur acht von ihnen geben an, bereits ein Leitungsgremium bestimmt zu haben, nur sieben behaupten, Verfahrenswege für die Betriebsführung schriftlich festgelegt zu haben. Die beiden letzten Informationen zeigen einen gewissen Mangel an Übereinstimmung mit der ersten auf. Ähnlich liegt der Fall, wenn man weiß, daß nur sieben Betriebe Handbücher für Organisation und Aufgabenverteilung haben.

Personal: Ein Fünftel der untersuchten Betriebe hat zusätzliches Personal eingestellt. Die überwiegende Mehrzahl zeigt an, daß ein Teil des jetzigen Personals für das Funktionieren des Betriebs überflüssig ist, aber man das Personal trotzdem nicht reduziert. Im Gegenteil, bei 2/3 der Betriebe gibt es keine Pläne, am jetzigen Personalbestand etwas zu ändern. Diese Lage hat mehrere Unternehmen dazu gebracht, die ArbeiterInnen in zwei Gruppen aufzuteilen, von denen jeweils nur eine arbeitet und die andere ohne Gehalt ausruht. Den ArbeiterInnen in Ruhestellung wird das »Comisariato« (billige Einkaufsstelle im Betrieb) und die Nahrungsmittelversorgung garantiert, wobei in einigen Fälle das Gehalt gerade zur Deckung des »comisariato« ausreicht. Die Nahrungsmittelversorgung geht zu Lasten des Betriebes.

Der Bestand an Arbeitskräften der Betriebe zum Zeitpunkt der Privatisierung ergab sich zum einen aus der damaligen Regierungspolitik, um jeden Preis Arbeitsplätze zu schaffen, andererseits aus dem Verzicht an Kontrollmechanismen für die Betriebskosten. Dies lag in der damaligen Protektionspolitik der Regierung gegenüber den Unternehmen begründet.

Der Wegfall einiger sozialer Leistungen in den privatisierten Betrieben hat für eine große Anzahl von ArbeiterInnenfamilien ziemliche Opfer mit sich gebracht, denn dadurch erhielten sie Einkünfte in Sachleistungen, die um ein Vielfaches höher waren als ihr zweiwöchentliches oder halbmonatliches Gehalt.

Weiterbildung: Die Anforderungen an Aus- und Weiterbildung, wie sie von den Betrieben formuliert werden, sind sehr unterschiedlich und entsprechen zum Teil dem spezifischen Zweig, in dem das jeweilige Unternehmen arbeitet. Unter den wichtigsten Punkten finden wir Alphabetisierungskurse, insbesondere in den Betrieben des Kaffeeanbaus, wo es relativ viele AnalphabetInnen gibt; im Bereich Verwaltung gibt es Nachfrage nach Weiterbildung in Kontrollfunktionen und Finanzmanagement; bei der technischen Vorbereitung von ArbeiterInnen geht es um Obstbau, Bienenzucht, Bodenbereitung, Insektenkunde und Schädlingskontrolle; im Bereich Marketing sind es Verkauf, EDV und Menschenführung.

Technische Aspekte: Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe bedient sich technischer Hilfsmittel im Produktionsprozeß. Aber alle geben an, daß dort Veränderungen nötig wären. In den meisten Fällen jedoch sind nicht genügend Mittel zum technologischen Wandel vorhanden. Ferner stellen sie anheim, daß dazu auch ein höheres Qualifikationsniveau der ArbeiterInnen nötig wäre. Ein wesentlicher Teil dieser Bedürfnisse ergibt sich aus dem veralteten Maschinenpark, der darunter litt, daß zwischen Ankündigung und Umsetzung der Privatisierungsentscheidung viel Zeit verstrich.

Finanzielle Aspekte: Man ist sich bewußt, daß es Verfahren und Maßnahmen der Kostendämpfung gibt, daß aber andererseits Mittel in die Betriebe investiert werden sollten, um die Infrastruktur zu erweitern und zu verbessern. Dies steht im Widerspruch zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten und dem Personalüberhang bei den Betrieben. Etwa die Hälfte hat Zugang zu Bankkrediten, die andere Hälfte erfüllt nicht die gegebenen Voraussetzungen, seien diese nun agroökologischer oder finanzieller Natur.

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten einiger Betriebe resultieren daraus, daß sie beim Verkauf die Produktionskosten nicht wieder hereinholen. Dieser Umstand zeigt, was passieren kann, wenn nicht in kürzester Frist Maßnahmen der Neuordnung ergriffen werden. Diese Betriebe könnten in nächster Zukunft gezwungen sein zu schließen. Es ist wichtig anzumerken, daß in vielen Betrieben der Gewinn zum Zeitpunkt der Privatisierung größer war als jetzt und daß die Schuldenlast seither stieg. Beide Fakten deuten auf eine gefährliche Tendenz hin, die umgekehrt werden muß, wenn die privatisierten Betriebe nicht bankrott machen sollen.

Produktion: Hier wird zwar vorgebracht, bei 2/3 der Betriebe sei die Produktivität im Steigen begriffen, daß aber zugleich der Gewinn sich zu verringern und die Betriebskosten zu steigen scheinen. Da besteht ein Widerspruch.

Marketing: Die Mehrzahl der Betriebe weiß nicht, wo ihr wirtschaftliches Gleichgewicht liegt. Es wird aber angegeben, daß man Voraussagen über das Verkaufsvolumen erstelle, auf Änderungen der Marktlage achte und Werbung und Verkaufskampagnen unternehme. Keines der Unternehmen studiere aber Geschmacksveränderungen der KonsumentInnen.

Entwicklung: Die überwiegende Mehrheit gibt an, kurz- und mittelfristige Entwicklungspläne zu haben. Dies steht im Widerspruch zur Beschäftigungspolitik und zur oben erwähnten Tendenz zu geringeren Gewinnen, zwei Punkte, auf die bei der Formulierung von Plänen und spezifischen Strategien besonders eingegangen werden müßte.

Schlußfolgerungen: Der neue Eigentumsektor sieht sich mehreren Herausforderungen gegenüber, und zwar im juristischen Bereich, bei Organisation und Betriebsführung, beim Humankapital sowie den technischen und finanziellen Ressourcen, desgleichen bei Produktion, Marketing und Entwicklung der Betriebe. Im Zusammenhang mit den Reformen, die die Regierung sowohl im Bereich der Wirtschaft als auch im Bezug auf die Rollen von Staat und Markt unternommen hat, sieht sich der neue Wirtschaftszweig strukturellen Wandlungen ausgesetzt. Während mehr als eines Jahrzehnts griff der Staat wesentlich in wirtschaftliche Abläufe ein, und zwar mit Politikmaßnahmen, die einen fast unbegrenzten Zugang zu Krediten garantierten, aber das Problem der Rückzahlung vernachlässigten, die ferner den Zugang zu Märkten für die landeseigenen Produkte erleichterten und die zuletzt für Lieferung von Materialien und Maschinen zu subventionierten Preisen sorgten. Heute aber gibt es Kredit nur noch, wenn die Rückzahlung garantiert ist; die Einfuhrbeschränkungen wurden aufgehoben und Maschinen, Ausrüstung und Rohmaterial müssen zu Marktpreisen eingekauft werden.

Diese Veränderungen stellen die ProduzentInnen vor neue Herausforderungen. Es wird großer Anstrengungen bedürfen, auf internationaler Ebene wettbewerbsfähig zu sein; die ProduzentInnen müssen ihre Betriebe rentabel machen und zugleich Organisationsformen und -methoden finden, die ihre eigenen Interessen verteidigen. Während der neue Wirtschaftszweig bemüht ist, zu einem legitimen Gesprächspartner des Staates und traditioneller wirtschaftlicher Machtgruppierungen zu werden, erhalten diese Herauforderungen besonderes Gewicht durch den Umstand, daß es vorerst noch keine spezifischen, unterstützenden Politikmaßnahmen gibt, die Konsolidierung und Wachstum in Bezug auf technische Hilfe, Suche nach neuen Märkten, Betriebsführung und -organisation, Zugang zu Finanzmitteln, Vermehrung des menschlichen Kapitals und Entwicklung der betrieblichen Aktivitäten erlauben. ●

(1) durchgeführt von FIDEG und veröffentlicht in: El observador economico, Nr 19, Nicaragua 1993. Die übersetzte Studie ist zusammen mit anderen Originaldarstellungen und Einschätzungen in einer Broschüre des Informationsbüro Nicaragua über den APT enthalten (76 S., 10 DM) und kann dort bezogen werden (Postfach 101320, 42013 Wuppertal)

VERSCHOBEN

Studienreise in den Genossenschaftssektor Nicaraguas

Die bereits in der Contraste angekündigte vierwöchige Reise ist auf das Jahresende verschoben worden, um sich ausführlicher vorzubereiten und weitere TeilnehmerInnen zu gewinnen. Vorbereitungstreffen: 2.6.94 in Frankfurt. Ausführliche Infos bei Informationsbüro Nicaragua, Postfach 101320, 42013 Wuppertal (Tel. 0202/300030)

MAILBOX-NETZ FÜR ARBEITNEHMERiNNEN

Mailbox SOLINET

Ende Januar wurde in Frankfurt/Main der Prototyp eines Mailbox-Netzes für ArbeitnehmerInnen, Interessen- und GewerkschaftsvertreterInnen der Öffentlichkeit vorgestellt.

Der Arbeitskreis »Mailboxen« der Hans-Böckler-Stiftung hat dazu die Vorarbeiten geleistet. Das neue Medium soll den schnellen Informations- und Meinungsaustausch unter den genannten Zielgruppen ermöglichen.

Wer SOLINET nutzen will, braucht neben einem PC ein Telefon, ein Modem und entsprechende Software.

Die Mailbox SOLINET stellt folgende Funktionen zur Verfügung:

- Verbreitung von Nachrichten (z.B. Veranstaltungen, Hinweise auf interessante Materialien, Betriebsvereinbarungen, wer arbeitet an einer bestimmten Sache oder wer weiß etwas hierzu?);
- Speicherung von Materialien, die angeschaut oder auf den eigenen PC herunter geladen werden können (z.B. Literaturlisten, Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Veranstaltungsverzeichnisse);
- Gerichtsurteile (hier wird die elektronische Urteilssammlung eines Rechtsanwaltes für einen begrenzten Zeitraum probeweise eingespeist);
- Datenbank zu wichtigen Ansprech- oder KontaktpartnerInnen;
- Programme (z.B. Anwendungsprogramme für Betriebs- und Personalräte, Hilfen für die Arbeit am PC).

Kontaktanschriften:

Link-Do, Critical-Networks
c/o Markus Koch
Neuer Graben 100
44137 Dortmund
☎ (02 31) 13 00- 974
Box (02 31) 13 00 - 876/475

Hans-Böckler-Stiftung
– Referat Technologie –
Bertha-von-Suttner-Platz 3
40227 Düsseldorf
☎ (02 11) 77 78 - 198/199

UBB – Union-Base-Bingen
c/o Stefan Klingler
Giesinger Str. 9
☎ (0 67 21) 4 17 32
Box (0 67 21) 4 75 72

Institut für Technik und Gesellschaft
EDV-Schule der IG Medien
Teutoburger Wald-Str. 105
32791 Lage-Hörste
☎ (0 52 32) 80 49 - 65

FORTSETZUNG VON SEITE 4

So konnten wir eine gelungene Anzeigenpreisliste herstellen, die uns auch prompt von einer anderen – allerdings kostenlosen Lokalzeitung – eine Abmahnung wegen unlauteren Wettbewerbs einbrachte. Die kritische Passage war ein Zitat aus der Werbung einer VAZ-Zeitung vom Bodensee. Thomas Schulz von der Saarbrücker Stadtzeitung unterstützte uns sogar tatkräftig beim Handverkauf auf dem Fischerhuder Weihnachtsmarkt und durch Fotos.

Auf die Dauer sollen noch weitere schreibende Leute hinzukommen. Allerdings ist der inhaltliche Teil die geringste Arbeit. Den größten Aufwand macht es, AnzeigenkundInnen zu werben und die vielen kleinen Besorgungen des Alltags zu erledigen.

In der Produktion bemühen wir uns um umweltfreundliche Handarbeit. (Fast) alle Wege mit dem Fahrrad, Auslieferung per Lastrad, Druck auf Recycling-Papier, Abholen der Zeitung von der Hamburger Druckerei trampenderweise (eine Auflage wiegt immerhin knapp 100 Kilogramm). In der Kommunikation setzen wir auf Direktheit. Wir haben weder Fax noch Telefon und regulieren alles im direkten Gespräch. Wir tippen die Zeitung mit einer mechanischen Schreibmaschine. Lediglich die Überschriften macht uns ein Freund aus Zeitgründen auf dem PC. Die Rubbelei mit Letraset haben wir nach der Herstellung der Anzeigenpreisliste erst einmal auf Eis gelegt.

KONKRETE HILFE IST GEFRAGT

Zur Zeit arbeiten wir bereits an der dritten Ausgabe. Die ersten beiden konnten wir dank erfolgreicher Anzeigenakquise plus-minus-null abschließen. Sollte diese Zeitung das Jahr '94 nicht überleben, könnte das nur zwei Gründe haben: Die Zeitung kommt wirtschaftlich nicht flott genug so weit, zumindest das schlappe Existenzminimum für eine/n zu finanzieren oder der immense Arbeitsaufwand läßt sich durch Routinen nicht genug rationalisieren. Wir sind allerdings (meist abwechselnd) zuversichtlich.

Unterstützung durch CONTRASTE-LeserInnen könnten wir in folgenden drei Fällen gebrauchen:

- Wer fährt öfter am Wochenende (Do/Fr) von Hamburg Richtung Bremen bis zur Raststätte Grundbergsee – oder weiter? Zwei Rucksäcke und zwei Koffer quer durch Hamburg per Bus, S-Bahn, U-Bahn und Bus zur Autobahn zu schleppen, ist recht aufwendig. Eine Mitfahrgelegenheit wäre uns eine große Hilfe.
- Wer kennt in Bremen oder Umgebung (Rotenburg, Achim ...) eine günstige Druckerei mit akzeptabler Qualität?
- Wer könnte uns kostenlos einige Steuertips für den ersten Jahresabschluß geben? SteuerberaterIn oder Steuerfachgehilfe/in wären zwar prima, aber erfahrene KollektivistInnen können uns sicher auch schon wertvolle Hinweise geben.

Die ersten drei Ausgaben des TORFKURIERS gibt es für 5 Mark in Briefmarken, als Schein oder Scheck bei der Torfkurier Verlags-GbR, Everinghausen 42, 27367 Sottrum. ●

Anzeige

Anzeige

Indonesien –
Der exportierte Tod

Der Film beschreibt die Widerstandsaktion von Kriegsgegnern zu Pfingsten '93 gegen den Export von 39 ehemaligen NVA-Kriegsschiffen an die indonesische Militärdiktatur. Dabei wird in eindringlichen Bildern die Situation der Niederschlagung einer friedlichen Demonstration in Ost-Timor durch die Soldaten des Militärdiktators Suharto im November 1991 gezeigt. Seit die Militärs Mitte der siebziger Jahre in Ost-Timor eingefallen sind, töteten sie etwa ein Drittel der einheimischen Gesamtbevölkerung.

Die verantwortlichen bundesdeutschen Politiker erklärten noch im Januar '92, daß die betreffenden Kriegsschiffe verschrottet werden. Heute möchte sich keiner mehr von ihnen an diese Aussage erinnern.

VHS-Video – Farbe, „Der exportierte Tod"
Länge: ca. 15 Minuten, Produzent: Michael Schehl
18,– DM, erschienen Januar '94, Jetzt bestellen!
Denk-Stein Verlag • Alt-Moabit 55c • D-10555 Berlin

KÜNDIGUNG ?

FORTSETZUNG VON SEITE 1

Kündigung alternativ

Ob Kündigung als abrupter Trennungsstrich oder als gemeinsam erarbeitetes Resultat einer Krisenbewältigung: Die Konsequenzen sind einfacher zu verarbeiten, wenn schon vorher – am besten bei der Betriebsgründung – Vorkehrungen getroffen wurden. Wir beleuchten Aspekte, die bei der Trennung von einer Gesellschafterin oder eines Kollektivmitglieds wichtig werden können.

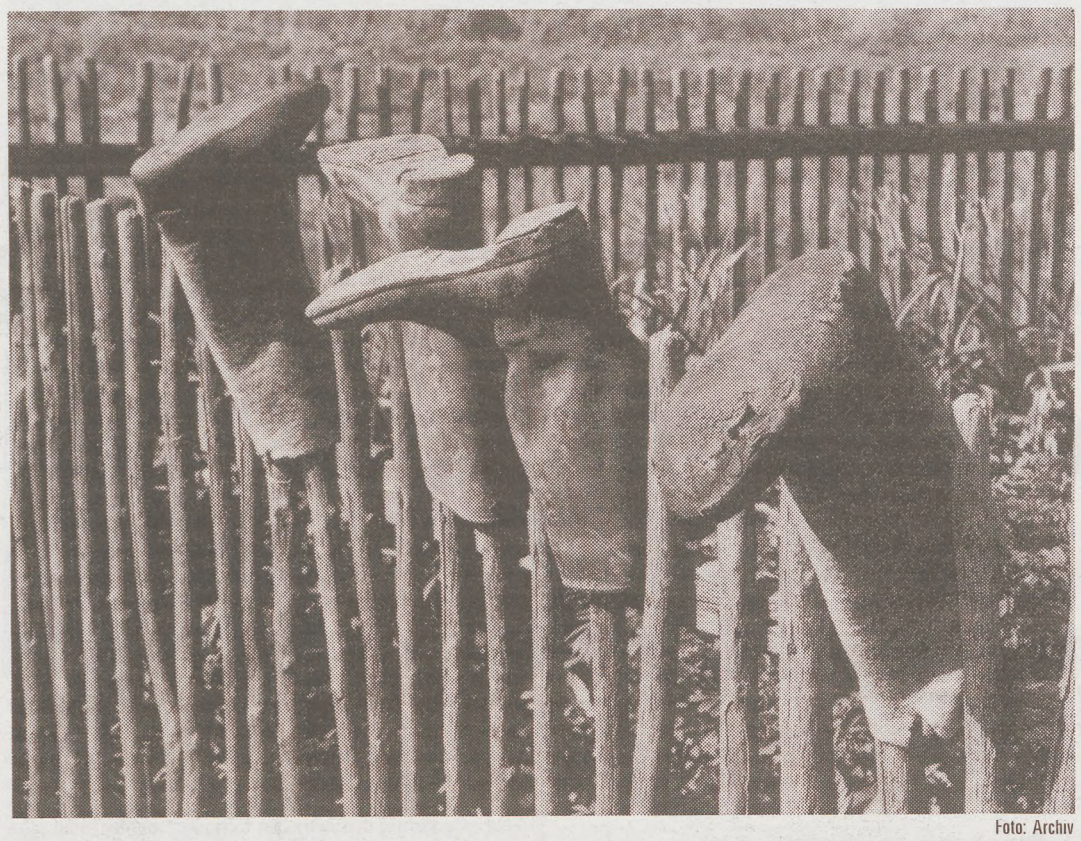


Foto: Archiv

RECHTLICHER STATUS

Mindestens zwei Fälle sind bekannt, bei denen der arbeitsrechtliche Status von angestellten GesellschafterInnen gerichtlich geklärt wurde. In Tübingen mußte gegen das Arbeitsamt von einem aufgelösten Fahrradladen auf Bezahlung des Arbeitslosengeldes geklagt werden, nachdem das Arbeitsamt den Status der angestellten GesellschafterInnen anzweifelte und sie zu UnternehmerInnen machte (2). Knackpunkt war das im Vertrag verankerte Konsensprinzip, das als Sperrmöglichkeit Einzelnen so großen Einfluß einräumen würde, daß sie bestimmend seien. Leider wurde der Prozeß nicht letztinstanzlich geführt, sondern man einigte sich auf Zurückerstattung der bezahlten Gelder ohne Versicherungsstatus.

Der zweite Fall (3) betraf einen Gründungsgesellschafter, der gleichzeitig als Student eingeschrieben war. Sein Anliegen, vom Kollektiv ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bescheinigt zu bekommen, kam vor Gericht, da nach Ansicht der anderen GesellschafterInnen kein Arbeitsverhältnis bestand, denn der Kläger hätte über jeden Auftrag selber mitentschieden und eher unternehmerische Aufgaben wahrgenommen. Die GesellschafterInnen waren im Verhältnis ihrer Arbeitszeit an Gewinn und Verlust beteiligt. Der Gesellschaftsvertrag sah sogar das Recht auf einen Arbeitsplatz für GesellschafterInnen vor. Sozialabgaben wurden keine abgeführt. Kurzgefaßt bekam der Kläger Recht, indem ihm das Gericht trotz dieser günstigen Bedingungen den Status eines Arbeitnehmers zusprach, weil seine Arbeit trotz mitwirken an Entscheidungsprozessen in Teilen auch fremdbestimmt gewesen sei.

Interessant die Gegensätzlichkeit beider Urteile und das Resumee, daß bei einer gerichtlichen Beurteilung genau das Gegenteil auch der vertraglichen Regelungen herauskommen kann, da kollektives Eigentum und die daraus resultierenden gegenseitigen Verbindlichkeiten in unserer Rechtssprechung so nicht existieren. Aus diesem Grund würde, um beim Thema Kündigung zu bleiben, in vielen Trennungsfällen der sehr rigide Schutz von ArbeitnehmerInnen in unserer Gesellschaft manchem Kollektiv im Konfliktfall auch schlaflose Nächte bereiten, was Abfindung oder Entschädigung anbelangt. Darüber sollten sich beide Seiten schon vor einer Trennung im klaren sein. Maßstab ist immer die Zustimmung der Krankenkasse und Berufsgenossenschaft bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Geben die ihren Segen, kann mensch erstmal davon ausgehen, daß alles klappt. Bei reinen Selbständigen ist es etwas komplizierter.

ANGESTELLTE

Wie sich schon beim Thema GesellschafterInnen gezeigt hat, ist der Fall einer Kündigung eines nahezu »normalen« Beschäftigungsverhältnisses rechtlich weitaus komplizierter als die meist glimpflichen Ausgänge solcher Trennungen den Anschein erwecken. Da aber Kollektive oftmals den Bonus von innovativen Betrieben besitzen, ist kein Fall bekannt, wo einE AngestellteR gegen einen selbstverwalteten Betrieb klagt wegen ungerechtfertigter Kündigung. Das tut mensch einfach nicht. Somit besteht aber in diesem Bereich nach meiner Kenntnis verschiedenster Trennungen eine große Grauzone, die der Willkür Tür und Tor öffnet. Hier wäre, statt gerichtlicher Klärungen, die offensive und öffentliche Diskussion über eine Kultur der Trennung mit Sicherheit angebrachter. Derzeit herrscht auf diesem Gebiet noch zu große Willkür, wie die Geschichte mancher Kündigung oder Trennung der letzten 3 Jahre anzunehmen nahelegt.

FRAUEN IM HANDWERK

Gerade im Handwerk geraten nach meiner Beobachtung die letzten Jahre viele Frauen wie in der normalen Wirtschaft ins Hintertreffen, da sie sich anders entwickelt haben und noch entwickeln als ihre männlichen Kollegen, der Konflikt aber häufig über angeblich mangelnde Arbeitsleistung oder Qualifikation ausgetragen wird. Gleichzeitig existieren auch im Handwerk immer mehr konventionelle Betiebe, zugegeben noch Ausnahmen, die bevorzugt Frauen einstellen und zwar aus fachlichen Aspekten, so zweischneidig das manchmal auch sein mag. Den Kollektiven, lange Zeit als für Frauen akzeptable Betriebe eingeschätzt, laufen aber teilweise die Handwerkerinnen davon, bzw. bewerben sich nicht mehr. Sehr viele Kollektive haben Mühe, den zumindest theoretischen Anspruch auf Geschlechterparität auch nur annähernd zu erfüllen. Nahezu 100 Schreinerinnen auf eigenen Treffen belegen andererseits, daß weiterhin Frauen im Handwerk praktizieren und nicht zur Architektur abgewandert sind.

Trainings, in denen Rollenverhalten gerade in »klassischen Männerberufen« analysiert wird, sind das eine. Gerade diese Art von Trennung bedarf aber wegen der zusätzlichen Brisanz und Gegensätzlichkeit der Positionen fast per se eine Begleitung von vielleicht sogar zwei Personen, einem Mann und einer Frau, da die mir bekannten Prozesse, inclusive der von mir erlebten, immer unbefriedigend und eindeutig zu Lasten der Frauen gingen. Und: Manches wiederholte sich in unterschiedlichen Betrieben mit dem Ergebnis, daß Frauen gegangen sind. Lösungsansätze hier könnte evtl. die neuentwickelte Seminarreihe von Martina Paulini mit Peter Aurin bieten, die beim letzten Treffen der selbstverwalteten Schreinereien vorgestellt und erprobt worden ist. (4) Daher soll dieses Seminar als offenes Angebot im
Bildungsprogramm des Netz 1994 in Süddeutschland nochmals durchgeführt werden.

FINANZEN

Kapitalneutralisierung oder »eineR ist immer der Arsch«

Wie schon angesprochen, gewinnt die Frage der Kapitalneutralisierung bei Trennungen eine besondere Brisanz. Denn das Urmodell (5) in Berlin, dem noch zwei weitere in Waiblingen und Stetten/Remstal folgten, wurde letztendlich wieder aufgegeben, weil die Grundvoraussetzung nicht erfüllbar war. Diese ging davon aus, daß das Geflecht von selbstverwalteten Betrieben so engmaschig würde, daß neue Arbeitsplätze in anderen Kollektiven – und damit auch die Beteiligung an deren neutralisierten Produktionsmitteln – immer vorhanden wären. Dem war aber nicht so. Einerseits beteiligten sich nicht genügend Betriebe an diesem Konzept, das eine branchenübergreifende Finanzdiskussion verlangt, andererseits kamen so nicht genügend Arbeitsplätze zustande, die ohne Kapitaleinsatz hätten besetzt werden können. Was im Endeffekt immer bedeutet, nochmals völlig von vorne anzufangen. Darauf hatten verständlicherweise wenige Lust und das Konzept wurde nicht mehr weiterverfolgt bzw. von den damaligen ProtagonistInnen Constantin Bartning und Marlene Kück explizit aufgegeben und für gescheitert erklärt.

EINLAGEN

Persönlich gezeichnete Einlagen sind ja nicht immer auch persönliches Eigentum – vielfach wird mit geliehenem Geld gegründet, das der Betrieb dann Stück für Stück zurückbezahlt.

Somit ist die Einlage wirklich neutralisiert, also dem Kollektiv gehörig. Persönliche Einlagen werden in den meisten Regelungen auch als rückzahlbar geführt. Je nach Höhe gibt es einen Modus, in welchen Raten oder Teilabschnitten ausbezahlt werden kann, um den Betrieb nicht so sehr zu belasten.

BILANZWERT

Hier findet im Trennungsfall schon eher Zank und Streit statt, wenn, besonders dreist, die Bilanz als Bemessungsgrundlage für Wertzuwachs gemacht werden soll. Weiß doch die gerade ausgeschiedene Kollektivistin nur allzu gut, wie die Bilanz zu Steuerbemessung niedrig gehalten wird. Allenfalls als Richtwert der Wertsteigerung kann daraus abgeleitet werden, daß es durchaus meßbare Wertsteigerungen gibt, an denen jedeR einzelne mitgewirkt hat. Erbsenzählereien, wer mehr oder weniger Anteil hat, funktionieren sowieso nie und in diesem Stadium gleich zweimal nicht mehr. Aus meiner Sicht sollte die allgemeine Wertschöpfung eines Betriebes bei Trennungsregelungen nie zur Debatte stehen, denn das machte und macht den wirklichen Unterschied der alternativen Ökonomie und damit der Sicherung von Arbeitsplätzen aus.

ARBEITSZEIT- UND URLAUBSKONTEN

Hier liegt ein Knackpunkt, der bis heute sehr oft vergessen wird und im Trennungsfall große Bedeutung bekommt. Viele Projekte und Betriebe haben von Anfang an versucht, Reglementierungen oder Kontrollinstrumente wie feste Arbeits- und Stundenzahl oder Urlaubszeiten – und damit verbunden Überstundenausgleich z.B. durch Urlaub – als zu bürokratisch und kleinlich abgelehnt. Aber mehr oder weniger bewußt wird doch immer irgendwie gemessen und wenn es keine Listen gibt, tut es eben »das Gefühl« – hier der schlechteste Maßstab und Ratgeber.

Sehr gerne wird dann mit Leistung argumentiert, die sonst nie richtig bemessen wurde, denn das Ergebnis war ja ein Kollektives. Zusätzlich wird gerade in der Gründungszeit, wegen Kapitalmangel oft auch weit darüber hinaus, sehr viel durch Mehrarbeit erwirtschaftet. Die wird sich, da mensch sich ja auf ein Lebensprojekt eingelassen zu haben glaubt, »irgendwann mal« auszahlen. Der real bezahlte Lohn oder das Gehalt sind in der Summe meist weit darunter.

Hier denke ich heute, daß eine Stundenaufzeichnung – nach welchem System auch immer – wesentlich mehr Gerechtigkeit schafft. Schon im normalen Arbeitsalltag schafft sie eine relativ emotionslose Gesprächsgrundlage, die ja nebenbei auch für die Kalkulation von Nutzen ist. Bei Nichtbezahlung von Teilen der Arbeitsstunden, was ja nicht ungewöhnlich und auch nicht falsch ist, würde ich heute für eine Art internes Stundenkonto plädieren, das über größere Urlaube oder im Falle der Trennung auch durch einen vorher festzulegenden finanziellen Ausgleich abgetragen werden kann. So lassen sich übrigens auch längere Urlaube ganz gut vorplanen. Hier entsteht dann z.B. das Guthaben, um die Zeit der Neuorientierung durch eine bezahlte Urlaubszeit nicht sofort unter Druck beginnen zu müssen.

KREDITE, BÜRGSCHAFTEN, GESELLSCHAFTERHAFTUNG

Da die meisten gewerblichen, aber auch andere Kollektive sich in den letzten Jahren in GmbHs verwandelt haben, wird die fehlende persönliche Haftung über das Stammkapital hinaus von Banken meist über Bürgschaften nachgeholt. Diese werden den GesellschafterInnen nochmals zusätzlich einzeln abverlangt, und sind auch bei einem Konkurs aus dem persönlichen Vermögen eintreibbar. Gerade bei langjährigen GesellschafterInnen fällt hier einiges an und manche waren schon erstaunt, z.B. von der Schufa oder Kreditreform (Bank-und Geschäftsauskunftsdienste) bei einer weiteren Bürgschaft zu erfahren, für welche Summen sie schon gradestehen. Dies kann bedeuten, daß sie als Bürgen nicht mehr akzeptiert werden, da die Zahlungsfähigkeit im möglichen Ernstfall angezweifelt wird.

Somit erweisen sich diese innerbetrieblich sehr locker eingegangenen Verpflichtungen plötzlich als ein Hemmschuh bei weiteren Vorhaben. Denn der betriebliche Anspruch eines Kollektivs ist natürlich, daß GesellschafterInnen auch nach ihrem Ausscheiden noch eine bestimmte Zeit für ihre Entscheidungen mit grade stehen und nicht, wie oft passiert, am Ende einer kollektiven Geschichte, eineR mit allen Schulden am Hals übrigbleibt und eigentlich keine Chance hat, je aufzuhören, es sei denn, gleich den Offenbarungseid zu leisten.

Etwas weniger bekannt, ist die Haftung der GesellschafterInnen bei nicht voll einbezahltem Gesellschaftsanteil auch nach ihrem Ausscheiden mind. bis zum Eigenanteil, im schlechtesten Fall und bei Vermögen auch darüber hinaus, sofern andere nicht zahlungsfähig sind. Meist folgt nach Trennungen 'Business as usual' und selten wird es wirklich so spektakulär. Gerade aber bei möglichen Neugründungen oder anderen Kapitalbelastungen kann dies ein unerwartetes Handicap sein. Klären läßt sich nie alles, aber die Probleme sollten klar sein und im Zweifel auch von Fachleuten im Einvernehmen in einem Vertrag festgehalten werden.

SOZIALPLAN

Abfindung ist immer ein Reizwort, denn vielleicht sollten ja eher die abgefunden werden, die keine Möglichkeit haben, zu gehen oder die keine andere Perspektive sehen. Trotzdem wird es noch länger so sein, daß niemand in Kollektivbetrieben große Vermögen anhäuft und sich damit ohne das eventuelle Erbe plötzlich in wirklicher finanzieller Not befindet. Mindestens diesen Fall sollte ein Betrieb, der sich als »sozial innovativ« oder sogar als politische Zukunftsperspektive betrachtet, in seinen Verträgen berücksichtigt haben. Dies, so glaube ich, sollte Konsens sein als eine minimale Verpflichtung, die nicht vom guten Willen abhängig sein darf. Und Bedürftigkeit nach offizieller Lesart, das sollte auch erwähnt sein, fängt rein materiell betrachtet in manchen Fällen höher an, als der reine Lohn manches Betriebes – ohne die ganzen Sozialleistungen gerechnet – ausmacht.

ABFINDUNGEN

Um einer grundlegenden Diskussion vorzubeugen: Ich finde durchaus, daß ein Anspruch besteht, wenn jemand einen leidlich erfolgreichen Betrieb verläßt. Über das Wort läßt sich wohl streiten, jedoch nicht über mehr. In der normalen Wirtschaft ist das viel klarer, denn da wird sofort gerichtlich gestritten. In der alternativen Ökonomie wird dieser Streit leider selten konstruktiv geführt – auch ich habe ihn bei meinem Ausstieg vermieden, da er zu diesem Zeitpunkt unangenehm war und nicht angemessen erschien. Zumal, da ich selbst früher für rigide Regelungen plädiert hatte. Sollte ich dann später sagen: »Was geht mich mein saudummes Geschwätz von gestern an?«

Klar, allen fällt ein Grund ein, weshalb der Anspruch auf irgend eine weitere Leistung nicht bestehen soll, aber genau betrachtet ist dies kleinliche Erbsenzählerei, wie sie immer auftaucht, wenn auf der Bad- und WC-Ebene Konflikte nicht ausgetragen sondern begraben werden.

Wer will denn wirklich und ruhig überlegt bestreiten, daß jede Person, je länger sie Ideen und Energien in ein gewerbliches Projekt gesteckt hat, das erfolgreich weiterläuft, nicht auch in irgendeiner Form entschädigt werden soll, da sie die Lebensperspektive zumindest in diesem Betrieb nun aufgegeben hat. Klar bleiben Bildung und andere Kleinigkeiten übrig, aber viel des Verzichts, wer will es wirklich bestreiten, ist doch auch mit Aussicht auf spätere Erträge gemacht. Und das soll nun sein wie in Monopoly: Gehen sie nicht über Los, ziehen sie keine 4.000 Mark ein? ●

Anmerkungen:
(1) **Andrea Gerth, Elmar Sing:** Knatsch, Zoff und Keilerei, Methoden zur Konfliktbewältigung; AG SPAK 1992
(2) ehemaliger Radladen Gegenwind, Tübingen
(3) Landesarbeitsgericht LAG Hamm 1985
(4) CONTRASTE November 93
(5) **Unser Geldrausch:** Neue Wege zur Finanzierung kollektiver Produktionsmittel, Stattwerke Berlin 1983

Unnützer Aufenthalt im Arbeitsbereich verboten

INTERVIEW:

Bewährte Ausstiegsregelung

CONTRASTE: Wie groß ist Euer Betrieb?

Rainer: In der Druckwerkstatt Kollektiv GmbH in Darmstadt arbeiten alle vier Gesellschafter voll mit. Uns gibt's seit 10 Jahren in dieser Form und unser Stammkapital beträgt 50.000 DM.

Wir haben gehört, daß Ihr in Eurem Betrieb eine ausgearbeitete und bewährte Regelung habt, für den Fall, daß ein Gesellschafter aussteigt. Wie sieht diese Regelung aus?

Grundlage dieser Regelung ist, daß wir uns einen bestimmten Wert der Firma errechnen. Er ist ein Sechstel des durchschnittlichen Roh-Ertrages der letzten drei Jahre, wobei der Roh-Ertrag dem Umsatz minus Waren- und Fremdkosten entspricht. Löhne, allfälliger Gewinn und laufende Kosten sind da noch drin enthalten. Anteilig dessen, was der/die Aussteigende am Anfang an Stamm-Kapital eingeschossen hat, beläuft sich dann auch der ausbezahlte Anteil.

...und das hat nicht zu Auseinandersetzungen geführt?

Momentan ist es sicher so, daß der so errechnete Wert der Firma um einiges höher liegt als das ursprüngliche Stammkapital. Die Regelung ist also durchaus im Interesse des Aussteigenden. Außerdem haben wir festgelegt, daß dieser Wert bzw. die Berechnungsgrundlage gemeinsam von den jeweils Beteiligten geändert werden kann.

Habt Ihr das irgendwo schriftlich festgelegt?

Ja, und zwar im Gesellschaftsvertrag. Dort steht auch drin, daß die Trennung notfalls nicht vor einem normalen Gericht sondern vor einem Schlichtungsausschuß ausgefochten würde. ●

Das Interview führte Peter Streiff

Weitere Beispiele für Ausstiegsregelungen, die schon bestehen und Anregungen geben sollen, auf Seite 8 (Kasten).

NACH DER EIGENEN KÜNDIGUNG:

KÜNDIGUNG ?

»Es bleibt ein ungutes Gefühl zurück«

Viele, die wir angefragt haben für einen Textbeitrag, haben sich gescheut, über ihren Ausstieg oder Kündigung zu schreiben. Zu frisch seien noch die Eindrücke und »ich will niemanden nachträglich auf den Füßen herumtrampeln«, haben wir von Betroffenen gehört. Was auch belegt, wie heikel unser Schwerpunktthema ist.

CONTRASTE: Roger, du bist letztes Jahr aus einem Druckereikollektiv ausgestiegen, in dem du mit ein paar Unterbrechungen ungefähr acht Jahre als Kollektivmitglied mitgearbeitet hast. Kannst du vielleicht erstmal kurz sagen, was das für ein Betrieb war?

Roger: Das war ein Druckereikollektiv, das Ende 83 von drei Leuten gegründet worden ist, von denen einer ausgebildeter Drucker war und Grafik studiert hat und zwei Leute, die noch keine Vorkenntnisse im Druckbereich hatten. Der Betrieb hat sich dann in den ersten drei Jahren auf vier Leute erweitert, von denen zwei ausschließlich im Produktionsbereich gearbeitet haben. Das heißt an den Druckmaschinen inklusive den ganzen Vorarbeiten wie Platten machen, Layout und in der Weiterverarbeitung, eine Person im Grafik- und im Vorlagenbereich sowie eine Person für die ganzen anderen Geschichten wie Kundenberatung, Kundenbetreuung und Buchhaltung. Die Entwicklung ging dann so weiter, daß im vergangenen Jahr sechs Leute da waren, die auch alle von dem Betrieb gelebt haben und wir uns bis dahin mittlerweile genug Lohn auszahlen konnten und die Umsatzkapazität gereicht hat, die Lohnkosten zu tragen.

Anfangs hatten die Lohnkosten den Betrieb immer ins Minus gebracht, der Betrieb war chronisch unterkapitalisiert, d.h. er wurde auf Schuldenbasis gegründet, die sich durch Neuanschaffung von Maschinen bzw. Reparaturen usw. immer weiter angehäuft haben und da der Betrieb sicherlich sieben bis acht Jahre die Kosten nicht decken konnte, war der Schuldenberg irgendwann mal so angewachsen, daß die äußerste Grenze der Kreditfähigkeit erreicht war.

Was waren eure inhaltlichen Schwerpunkte bezüglich eurer Aufträge, die ihr da gemacht habt?

Zu Beginn war es eine reine Szenedruckerei, d.h. szeneübliche Druckaufträge wie Flugblätter, Broschüren, Zeitungen, Plakate, wobei das Ganze ein Kleinoffset-Betrieb war und zusätzlich nochmal festgelegt auf Formate bis A3 und nur mit Einfarbmaschinen. Nach und nach kamen dann aber auch kommerzielle Aufträge wie Brief- und Geschäftspapier, Visitenkarten, Veranstaltungsbroschüren und dergleichen dazu.

Und habt ihr da alles genommen oder gab es gewisse Grundsätze was ja und was nicht?

Es gab von Anfang an den Grundsatz, Aufträge auch nach ihrem Inhalt zu bemessen, es gab eine klare Absprache, keine rassistischen, rechtsradikalen, frauenfeindlichen, sexistischen Aufträge anzunehmen. Was sich darin ausgedrückt hat, daß wir zwar nach einiger Zeit für z.B. die SPD gedruckt haben, aber eben gesagt haben, daß rechts von der SPD nichts läuft und wir auch keine frauenfeindliche Werbung und dergleichen gedruckt haben. Das waren so unsere Grundsätze und es gab auch diesbezüglich in den ersten fünf Jahren keine Probleme damit, da wir ja auch als Szenedruckerei bekannt waren. Je größer und kommerzieller dann später aber der Kundenkreis wurde, umso schwieriger wurde es, die Grundsätze beizubehalten und die Grenzfälle wurden immer häufiger und breiter.

»Es gab von Anfang an den Grundsatz, Aufträge auch nach ihrem Inhalt zu bemessen ...«

Auch die Fälle, wo ihr eher mal ein Auge zugedrückt habt?

Ja, zum Teil war daß schon so, daß immer häufiger ein Auge zugedrückt wurde bzw. auch immer weniger über solche Sachen entschieden wurde. Es war dann oft so, daß die oder derjenige, der die Aufträge entgegen genommen hat, sofort Entscheidungen traf, Kollektiventscheidungen gab es nur noch in Extremfällen, wo dann also vielmehr den anderen mitgeteilt wurde, »aus dem und dem Grund will ich den Auftrag nicht annehmen« und das wurde dann vom Kollektiv getragen.

Dieses Konzept wurde dann aus der schwierigen finanziellen Lage heraus geändert und war dann mitunter auch der Grund für deinen Ausstieg. Kannst du mal genauer erzählen, wie diese Änderung vonstatten ging?

Es gab nach ungefähr 8-9 Jahren für den Betrieb eine Situation, in der grundsätzlich entschieden werden mußte, ob der Betrieb auf diesem Niveau weiter machen soll. Das heißt, zum einen das Lohnniveau beizubehalten...

Wie war das Lohnniveau?

Das Lohnniveau hatte sich entwickelt von anfangs um die 1.000 DM, in der Zeit haben die meisten nebenher noch dazu verdient, über 1.500 DM bis zu 1.700 DM netto in den letzen zwei Jahren als Einheitslohn. Also unabhängig von dem jeweiligen Aufgabengebiet haben alle das Gleiche bekommen unter der Vorgabe, daß die Arbeitszeit entsprechend gleichmäßig verteilt ist. Es gab dann in der Geschichte aber mehrfach die Situation, daß man vor der Entscheidung stand, strukturell etwas verändern zu müssen oder aber den Betrieb aufzulösen. Im vergangenen Jahr war es so, daß der Betrieb fähig war, sich vom Umsatzvolumen her selbst zu tragen, gleichzeitig aber durch die Unterkapitalisierung von Anfang an der Kreditrahmen ausgereizt war. So bestand ständig die Gefahr, daß der Betrieb Konkurs anmelden muß, falls eine Maschine kaputt geht oder einer der Großkunden zahlungsunfähig werden würde. Konkret war das bei uns auch einmal der Fall, als einer unserer Großkunden in Konkurs gegangen war und der dann mit mehreren 10.000 DM in der Kreide stand, mit denen wir gerechnet und gearbeitet hatten und wir dann selbst in große Schwierigkeiten geraten waren. Diese Situation war der Ausgangspunkt, Überlegungen anzustellen, den Betrieb zu verändern. Dazu kam, daß gerade zu dieser Zeit neben dem Druckbereich der Satz- und Grafikbereich ausgebaut wurde, indem eine weitere Person hinzukam, die ihre Gerätschaft auf recht hohem technischem Niveau mit in den Betrieb einbrachte und uns Möglichkeiten eröffnete, die wir vorher nicht hatten. Die Überlegung war, diesen Bereich, der größere Gewinnspannen ermöglicht, auszubauen und dort hinein nochmals zu investieren.

Du hattest schon damals diese Entscheidung so nicht mit tragen können. Kannst du die mal im einzelnen erläutern?

Ich hätte schon damals meine Bedenken, was die Ausweitung anbetraf, da das bedeutet hätte, die Arbeitszeit zu erhöhen. Die Arbeitszeit lag damals schon bei sechs bis acht Stunden und bei der intensivierten Arbeitszeit hätte das bedeutet, erstmal 10 und vielleicht sogar mehr Stunden zu arbeiten, um das Ganze in der Übergangszeit zu konsolidieren. Desweiteren hatte ich auch Probleme mit der Erweiterung des kommerziellen Kundenkreises, weil dadurch Kunden angesprochen wären bzw. dann auch wurden, die vorher aufgrund politischer Bedenken nicht bedient worden sind oder nicht angenommen worden wären.

Um was für Kunden ging es da, wo du deine Bedenken hattest für dich?

Also ganz konkret waren das z.B. Kunden im Bereich Anwälte, Immobiliengeschäfte, Makler, die in der Stadt den Ruf hatten, mieterInnenfeindlich zu sein und an Umstrukturierungsmaßnahmen in der Stadt beteiligt waren. Das waren für mich Punkte, wo ein Grenzbereich erreicht war, wo ich nicht mehr bereit war, das Ganze mitzutragen und was dann auch zu heftigen Auseinandersetzungen im Kollektiv geführt hatte.

Und was hat sich über die jetzt genannten Punkte hinaus im Kollektiv verändert?

Zum einen gab es eine neue Verteilung der Arbeitsbereiche mit einer größeren Spezialisierung, mit dem Ergebnis, daß nur noch zwei Leute im reinen Produktionsbereich gearbeitet haben und vier Leute im reinen Satz- und Grafikbereich. Oder eine Person mit reinen Büroarbeiten beschäftigt war wie Buchhaltung, Büroorganisation, Einkauf und dergleichen. So kam also eine Spezialisierung und Trennung der einzelnen Bereiche zustande, die dazu geführt hatte, daß für die Einzelnen ein Gesamtüberblick über den Betrieb nicht mehr möglich war und dadurch gleichzeitig sozusagen Hierarchien entstanden sind, die bei einer gemeinsamen Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt haben. Es kamen dann Argumente wie »Ich habe den Überblick über die Finanzlage, über den Kundenkreis, ich muß nach außen hin repräsentieren, also bin ich auch kompetenter, was Entscheidungen anbetrifft« oder aber daß im Satzbereich Aufträge entgegengenommen worden sind, die qualitativ so hochwertig waren, daß es im Produktionsbereich nur noch unter erschwerten Bedingungen möglich war, dem zu folgen.

Es gab also keine Versuche auf Kollektivsitzungen die Entscheidungen, die anstanden, gemeinsam zu treffen und die Entscheidungsgrundlagen zu vermitteln?

Die Versuche gab es schon und es hatte auch noch regelmäßig Kollektivsitzungen gegeben, aber es wurde einfach deutlich, daß es bei dem Auftragsvolumen nicht mehr möglich ist. Dazu kam noch, das der Betrieb räumlich erweitert worden ist, nach dem Ausbau des Büros im Satzbereich weitere Büroräume angemietet wurden, die auch räumlich getrennt waren vom ursprünglichen Bereich, so daß allein aufgrund der räumlichen Trennung eine direkte, gemeinschaftliche Entscheidungsfindung nicht mehr möglich war.

Dadurch wurde dann dein Ausstieg eingeläutet, wie lief das ab?

Konkret hatten wir als Kollektiv letztmalig eine Diskussion im Sommer vergangenen Jahres, als wir uns zu sechst gemeinsam die Zeit genommen hatten zu diskutieren. Wir merkten dann aber, daß die Einstellungen, Vorstellungen, Erwartungen soweit auseinander gehen, daß es nicht mehr möglich ist. Hinzu kam die formale Entscheidung, daß jeder Gesellschafter werden soll und ich mich aber aufgrund der großen internen Differenzen entschied, dies nicht zu tun. Das Ergebnis war, daß ich als erster in der Geschichte des Kollektives das Angebot bekam, einen Anstellungsvertrag zu bekommen. Sprich einen regulären Arbeitsvertrag, mit definierter Stundenzahl und definiertem Lohn, mit Kündigungsfristen und gleichzeitig aber auch dem Hinweis, daß dieser Arbeitsvertrag keine Arbeitsplatzgarantie beinhaltet, sondern: sollte sich eine Person finden, die bereit ist, als GesellschafterIn einzusteigen, dies einer Kündigung gleich kommt. Auf diesem Niveau haben wir dann noch ungefähr ein halbes Jahr weitergearbeitet, indem sich dann aber auch Zug um Zug die Auseinandersetzungen verschärft haben und ich nicht mehr so die Motivation hatte, mich für den Betrieb zu engagieren.

»So kam also eine Spezialisierung der einzelnen Bereiche zustande, so daß ein Gesamtüberblick nicht mehr möglich war und Hierarchien entstanden sind...«

Foto: Archiv

Also so, daß du auch das Gefühl hattest daß dein Engagement nicht mehr da ist und das zu Konflikten geführt hat.

Ja, so daß das nicht mehr in dem gleichen Maß da war wie bei den anderen, die in dem Betrieb ihren Lebensmittelpunkt gesehen haben, sowohl in sozialer, als auch in politischer und ökonomischer Hinsicht, wobei für mich der Betrieb aber immer mehr zur annehmbaren Beschäftigung wurde mit besseren Arbeitsverhältnissen als in einem normalen Betrieb, aber das Ganze letztendlich eine Anstellung war, womit ich meinen Lebensunterhalt verdient habe mehr aber auch nicht. Dadurch sind dann Spannungen entstanden, was letztendlich dazu geführt hat, mir mein Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Wie ist das passiert, hast du zu dem Zeitpunkt noch an Kollektivsitzungen teilgenommen?

Nee, zu der Zeit habe ich nicht mehr an Kollektivsitzungen teilgenommen. Ende September habe ich dann meine Kündigung bekommen zum Jahresende, zum einen, weil im Arbeitsvertrag eine dreimonatige Kündigungsfrist vorgesehen war und zum anderen auch als Entgegenkommen des ehemaligen Kollektives, um mich nicht von heute auf morgen vor die Türe zu setzen. Ich habe die Kündigung dann als solche akzeptiert, aber konnte mir nicht vorstellen, weitere drei Monate in einem gekündigten Arbeitsverhältnis zu arbeiten und habe daraufhin das Angebot gemacht, den angebrochenen Arbeitsmonat zuende zu arbeiten und für die beiden verbleibenden Monate als Abfindung die mir zustehenden Nettolöhne auszuzahlen. Auf der Basis haben wir uns dann auch geeinigt. Ich bin dann einen Monat nach Kündigung ausgestiegen und habe für die beiden verbleibenden Monate 3.400 DM als Abfindung bekommen.

»... von der Selbstverwaltungsidee hatte ich nicht erwartet, grundlegend etwas an den gesellschaftlichen Problemen verändern zu können.«

Das heißt, daß es keine Ausstiegsregelung gab...

Nein, es gab überhaupt nichts Schriftliches, da das Kollektiv in seiner Geschichte noch nie vor dem Problem stand, jemandem eine Abfindung zahlen zu müssen. Ich war der erste, der auf irgendeine Weise aus dem Kollektiv ausgestiegen ist.

War das aus deiner Sicht o.k. oder hast du das Gefühl, das du in dem Betrieb viel mehr zurückgelassen hast und jetzt praktisch ohne etwas draußen bist?

Rein materiell fand ich die Regelung entsprechend der finanziellen Lage des Betriebes o.k. aber vom Gefühl her ist es sicherlich schwierig, nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit – vor allem Kollektivzugehörigkeit – keinen Ausgleich zu bekommen. Auf der anderen Seite denke ich aber auch, daß es nicht so einfach über materielle Werte auszugleichen ist. Vorallen ist es schwer festzuhalten, was in den vergangen Jahren konkret an Betriebsvermögen angehäuft worden ist. Die Beteiligung am Aufbau und der Erhaltung, der Umsetzung der Kollektividee usw. ist sowieso nicht materiell bewertbar. Von daher bleibt ein ungutes Gefühl zurück und war keine andere Lösung möglich und habe ich auch keine andere Lösung angestrebt.

Habt ihr euch in Freundschaft getrennt?

Die Trennung als solche, ist alles andere als freundschaftlich verlaufen, es hat sehr heftige, persönliche Auseinandersetzungen gegeben und von daher bleibt schon eine große Enttäuschung zurück, den Leuten gegenüber, mit denen ich auch in schwierigen Situationen zusammen gearbeitet habe. Letztendlich ist es aber so, daß nicht alle über einen Kamm zu scheren sind und von daher bestehen auch nach wie vor zu Einzelnen auch jetzt noch freundschaftliche Bindungen und Beziehungen.

Was ist für dich das Resümee jetzt nach der ganzen Geschichte? Was hast du für dich persönlich vor, suchst du jetzt wieder nach einem anderen Kollektiv?

Grundsätzlich hatte meine Arbeit in dem Kollektiv immer unter dem Gesichtspunkt stattgefunden, daß die Arbeit dort nicht die letztendliche Lösung sein kann. Ich hatte nicht erwartet von der Kollektividee, der Selbstverwaltungsidee, grundlegend etwas an den gesellschaftlichen Problemen verändern zu können. Ich bin immer davon ausgegangen, daß auch ein politisches Engagement außerhalb des Betriebes notwendig ist und von daher bin ich nicht sonderlich enttäuscht oder überrascht, daß es in meinem konkreten Fall schief gegangen ist. Ich könnte mir vorstellen, wieder in einem Kollektivbetrieb zu arbeiten, allerdings unter anderen Vorbehalten als dies noch vor acht Jahren der Fall war und außerdem unter dem Vorbehalt, das Ganze auch kritisch sehen zu dürfen. Die Erfahrungen der vergangenen Zeit haben ja auch gezeigt, daß immer mehr selbstverwaltete Betriebe dicht machen oder sich der Marktlage anpassen müssen und sich von daher oftmals kaum noch von herkömmlichen Betrieben unterscheiden.

Sicherlich ist die Professionalisierung deines Betriebes kein Einzelfall, der Betrieb stand ja auch vor der Entscheidung, evtl. dicht zu machen oder wirtschaftlicher zu arbeiten. Hättest du denn eine Alternative gesehen, wie man den Betrieb wirtschaftlicher hätte gestalten können und trotzdem den politischen Ideen hätte treu bleiben können?

Eine Alternative unter Beibehaltung der politischen Ideen hatte ich nicht gesehen.

Hättest du dem Kollektiv irgendeine Chance gegeben, die du hättest mittragen können?

Die einzige Chance, die ich gesehen hätte, wäre darin bestanden, die ganze Neukonzeption schrittweise umzusetzen und nicht von heute auf morgen, also unter Berücksichtigung der individuellen Ansprüche. D.h. einige Kollektivansprüche aufzugeben, wie die z.B. des Einheitlohns, also das Motto »gleiches Geld für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitszeit«. Ich hätte mir eine Staffelung vorstellen können, die individuell unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten im Betrieb geregelt hätte werden können. Daß man für die einen Ausgleiche hätte gewährleisten können, die eher einen Freizeitausgleich gehabt hätten, und einen höheren Lohn für die, die mehr hätten arbeiten wollen. Um den Zwang mehr arbeiten zu müssen aufzuheben, was aber mit dem Argument, es würde die Idee der Lohngleichheit aufheben, in unserem Kollektiv gleich gelähmt wurde.

Und hättest du dir eine Alternative, was die Erweiterung auf einen kommerziellen Kundenkreis anbetrifft vorstellen können? Hätte man das vielleicht soweit eingrenzen können daß es trotzdem hätte weitergehen können?

Von der Wirtschaftlichkeit des Betriebes, war es nötig, den kommerziellen Kundenkreis zu erweitern. Die Frage wäre gewesen, ob es möglich gewesen wäre, das doch noch irgendwie mit den politischen Ansprüchen in Einklang zu bringen, da die Kompromisse sicherlich immer breiter geworden wären. Ein Patentrezept hierzu fällt mir nicht ein, für mich war auf alle Fälle ein Punkt erreicht, wo ich nicht mehr bereit war für alles und jeden zu drucken, was sicherlich langfristig die Wirtschaftlichkeit des Betriebes in Frage gestellt hätte. Bei der momentanen wirtschaftlichen Lage ist eine Auswahl, was politisch akzeptabel ist und was nicht, nicht mehr möglich. Die Marktlage im Druckbereich wird immer enger und die Betriebe haben immer mehr mit dem Überleben zu kämpfen. Von daher ist die Möglichkeit, die Aufträge so auszuwählen, nicht mehr gegeben. ●

Das Interview führte Elisabeth Voß

SCHWEIZ: KÜNDIGUNG IN SELBSTVERWALTETEN BETRIEBEN

KÜNDIGUNG ?

Arbeitsplatzsicherheit ade?

Unter dem Druck der Rezession wird ein Thema aktuell, um das selbstverwaltete Unternehmen bisher einen großen Bogen gemacht haben. Gehören in der traditionellen Wirtschaft Kündigungen längst zur Tagesordnung, kommt das Thema nun immer häufiger auch bei den Alternativen auf den Tisch. Denn freiwillig gibt heute nur noch selten jemand den sicheren Arbeitsplatz im selbstverwalteten Betrieb auf. Ein Bericht aus Salopp 3/93 über Opfer, TäterInnen, Budgetkürzungen und andere Szenarien.

Mike Weibel, Netzwerk Schweiz ● »Das ist doch kein Alternativbetrieb mehr«, sagt Mehmet*, als wir endlich allein in der Kantine sitzen. Er schüttelt den Kopf. Dem türkischen Flüchtling ist vor wenigen Tagen gekündigt worden, mitten in der Rezession, ihm, dem Familienvater, der in der Druckerei »ropress« seit sechs Jahren Drucksachen ausgerüstet hatte. Die Entlassung Mehmets erfolgte offiziell aus wirtschaftlichen Gründen. Tatsächlich wäre Mehmet heute noch an der Baslerstraße in Zürich angestellt, müßte nicht auch die ropress Geld sparen. Als erste Maßnahme verschlankte die Druckerei anfangs Jahr ihre Geschäftsleitung von drei auf eine Person. »Vor allem, um den Entscheidungsdruck zu steigern«, erklärt Geschäftsleiter Hanspeter Vieli. Man verzichtete auf den Teuerungsausgleich. Dann folgte eine Revision der Lohnskala mit neuen Arbeitsverträgen, die statt des 13. Monatslohns eine Gewinnbeteiligung vorsehen, und später ein Personalabbau von 21 auf 19 MitarbeiterInnen. »Wenn es Druck gibt, trifft es halt immer das schwächste Glied«, kommentiert ein ropress-Genossenschafter die Kündigung gegenüber Mehmet. Ungleich schwieriger wäre es, jemandem aus der achtköpfigen Genossenschaft zu kündigen. Dazu bräuchte es dort eine Mehrheit von zwei Dritteln. Bei Angestellten dagegen kann die Geschäftsleitung frei entscheiden; »aber moralisch bin ich dabei natürlich auf die Unterstützung der Genossenschaft angewiesen«, sagt Hanspeter Vieli.

Mit moralischen Fragen sah sich auch die Reisegenossenschaft SSR konfrontiert, als im letzten Jahr das Thema »Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen« erstmals auftauchte. Während in der ropress beispielsweise die Aufnahme in die Genossenschaft mit gewissen Hürden erschwert wird, erfolgt sie im SSR fast automatisch nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Damit aber muß die Kündigung der Stelle zugleich auch Ausschluß aus der Genossenschaft bedeuten. »Wir vom Personalausschuß sind der Meinung, daß es paradox ist, wenn sich die EigentümerInnen aus wirtschaftlichen Gründen gegenseitig kündigen und haben deshalb aus grundsätzlichen Überlegungen gegen jede Entlassung Rekurs eingereicht«. sagt PA-Mitglied Bigi Lachelier.

Die gegen Geschäftsleitungsentscheide wirksamen Rekurse an den Verwaltungsrat (VR) haben das oberste Gremium gezwungen, sich eingehend des Themas anzunehmen. »Der VR hat nun ausgedeutscht, was es heißt, vor der Kündigung 'alle Möglichkeiten auszuschöpfen'«, erklärt Beat Obrist, Präsident der Geschäftsleitung (GL). Resultat: Bis jemand im SSR tatsächlich den Hut nehmen muß, verstreichen neun Monate. »Damit sind unsere Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt«, sagt Beat Obrist, »aber ich halte es nach wie vor für das Überleben von SSR wichtig, daß Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen möglich sind.« Für die GL sei die Situation schon widersprüchlich, fügt Beat hinzu: »Einerseits gibt uns der VR den Auftrag zu sparen, andererseits bindet er uns mit derart detaillierten Reglementen die Hände. Aber damit müssen wir leben.« Den Sparauftrag ist die SSR-Führung keineswegs nur mit Entlassungen angegangen: Das Sparpaket beinhaltet zuvorderst solidarische Maßnahmen wie Verzicht auf den Teuerungsausgleich und eine Wochenstunde Mehrarbeit bei gleichem Lohn. Mit einer Umfrage unter den MitarbeiterInnen suchte die SSR-Führung gleichzeitig nach weiteren Sparmöglichkeiten. Überdies wollte die GL einzelne interne Angebote abbauen. An erster Stelle standen die »huusniuus«, die SSR-Hauszeitung – und schon war wieder eine Stelle aufgehoben.

»fühlte mich wie ein Opfer«

Der Redaktor der Hauszeitung, Fritz Brunner, las im GL-Protokoll von der geplanten Auflösung seines Aufgabenbereichs. »Plötzlich lief bei mir dieser Film ab: Stempeln, zuhause sitzen, Horror. Ich fühlte mich sehr allein in jener ersten Woche; viele begegneten mir wie einem Opfer, das halt nötig sei«, sagt der Betroffene einige Wochen nach dem (später revidierten) Entscheid. »Unser Betrieb hat eben keinerlei Erfahrung im Umgang mit derart heiklen Fragen«, hat Fritz Brunner erlebt. »In einem selbstverwalteten Betrieb engagiert man sich mehr, geht auf in der Arbeit und identifiziert sich auch stärker. So vergißt man dann die eigene Laufbahnplanung«. Erst als er gedanklich seine Person von seinem Posten trennte, überwand der Redaktor die Krise.

»Wir als selbstverwalteter Betrieb sollten doch sagen können: Seht her, es geht auch anders, ohne Entlassungen«, findet Bigi Lachelier. Ähnlicher Meinung war auch Corinne Huber*, welche die ropress im Frühjahr verließ, weil sie »die Spannungen im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsverträgen nicht mehr aushielt..« Sie schlug vor, Arbeitszeiten und Lohn flexibler den Bedürfnissen des Betriebs und der Angestellten anzupassen. »Ich hätte zum Beispiel meine Arbeitszeit von vier auf drei Tage reduzieren können, wenn zuwenig Arbeit dagewesen wäre.« Stattdessen aber greife man auf traditionelle Rezepte zurück. »Wir hatten auch wieder einen Chef, auf den wir sauer sein konnten«, sagt Corinne, die eigentlich gerne geblieben wäre, weil sie »100prozentig zu den Produkten« stehen konnte. Im Unterschied zur ropress mit ihren klaren Kompetenzen sind andere Betriebe eher schlecht auf Kündigungssituationen eingerichtet. Doch während bis vor kurzem die Trennung auf gegenseitigen Wunsch die Regel war, ist es heute viel eher das Kollektiv, das dem oder der Einzelnen kündigen muß. Denn wer begibt sich schon freiwillig auf diesen Arbeitsmarkt?

»Das Team ist einmal fast auseinandergefallen wegen einer Kündigung«

»Das Team ist einmal fast auseinandergefallen wegen einer Kündigung«, erinnert sich Pat Zingraf vom kollektiv gemanagten »basisdruck« in Bern. Sie hätten auch schon die Hilfe einer Supervision in Anspruch genommen, sagt Pat. Diese Methode führte auch bei der Genossenschaft DACH in Oensingen einmal zum Erfolg; die beiden Störfaktoren willigten in ihren Auszug ein. Doch meistens gilt, was der Berner Drucker so zusammenfaßt: »Weil niemand den Schneid hat, etwas zu sagen, wird ein schlechtes Verhältnis unheimlich lange erduldet.«

Und dann kommt's unweigerlich zum Streit. »Noch heute gehen mir Leute aus dem Weg, die die ropress vor Jahren im Streit verlassen haben«, erzählt Geschäftsleiter Hanspeter Vieli. Und auch Beat Obrist vom SSR weiß von vielen eher erlittenen als sauber abgeschlossenen Abgängen zu berichten. Irgendwann komme der Anspruch, nett zueinander zu sein, dem Streben nach wirtschaftlichem Überleben in die Quere. Daß Kündigungen von einem Kollektiv fast nicht ausgesprochen werden können, hat man auch bei der Metron gemerkt. Denn auch in Windisch hat der Wind gedreht. »Früher waren wir eher ein Durchlauferhitzer für junge Leute, doch seit eineinhalb Jahren hat niemand mehr die Metron verlassen«, sagt Koni Zehnder vom zentralen Rechungswesen der Holding, der sechs Aktiengesellschaften mit gut 100 MitarbeiterInnen angehören. Damit hat sich für die PlanerInnen und ArchitektInnen die Ausgangslage verändert: »Es besteht schon eine Tendenz, die Kündigungskompetenz von der Bürositzung (MitarbeiterInnen-Versammlung) zur Geschäftsleitung zu verschieben«, hat Koni Zehnder beobachtet. Vorläufig versuchten aber die Metron-Betriebe, die Rezession mit solidarischen Maßnahmen wie linearen Kürzungen zu begegnen. Daß Alternativbetriebe in schwierigen Zeiten durchaus mit staatlicher Hilfe rechnen können, zeigt das Beispiel ropress. Deren Geschäftsleiter hat sich durch den Formularkrieg mit dem KIGA/BIGA nicht beirren lassen und staatliche Kurzarbeits-Entschädigung eingefordert. »Wir wollen es uns aber nicht bequem machen mit der staatlichen Unterstützung, sondern diese Entlastung nutzen, um unseren Betrieb zu optimieren«, sagt Hanspeter Vieli. Im Zuge dieser Optimierung könnten auch wieder neue Arbeitsplätze entstehen, denn die ropress will ihren Kundenservice um verschiedene Dienstleistungen erweitern.

Falls Mehmet binnen eines Jahres keine Arbeit fände, solle er nochmals vorbeikommen, hatte man ihm bei der Entlassung auf den Weg gegeben. Daß er in einem der neuen Bereiche eine Wieder-Anstellung fände, wäre geradezu idyllisch. Und deshalb sehr unwahrscheinlich. ●

* Name von der Redaktion geändert

LEGENDE

- Druckerei ropress; gegründet 1969 in Zürich als eines der ersten Kollektive; Genossenschaft; Hausdruckerei der Wochenzeitung (WoZ); heute 19 MitarbeiterInnen, davon 8 GenossenschafterInnen, 1 Geschäftsleiter.
- Reisegenossenschaft SSR, gegründet 1961 als Schweizer Studentenreisedienst; seit 1977 selbstverwaltet (Genossenschaft) mit »Grundzügen der parlamentarischen Demokratie«; wöchentlich tagende Geschäftsleitung, bestehend aus BereichsleiterInnen, gegen deren wichtige Entscheide Rekurs eingelegt werden kann beim Verwaltungsrat; heute wird mit 240 MitarbeiterInnen ca. 140 Mio. Fr. Umsatz pro Jahr erwirtschaftet.
- Metron AG, Windisch; gegründet 1972; Architektur- und Planungsbüro mit sechs unterschiedlichen Arbeitsgebieten, die jeweils als Aktiengesellschaft organisiert und in einer Holdingstruktur zusammengefaßt sind; die Mehrheit der Aktien befindet sich im Besitz der ca. 100 MitarbeiterInnen.

AUSSTIEGSREGELUNGEN

● **Alan in Reutlingen**
Umzugsbetrieb mit Altmöbelverkauf und Schreinerei im Aufbau. Hier existieren keine klassischen Einlagen – werden also auch nicht ausbezahlt. Für den Fall der Bedürftigkeit existiert aber ein Sozialplan der in Anspruch genommen werden kann. Seine Leistung ist die dreimonatige Weiterbezahlung des Gehaltes.

● **Fahrradladen am Rathaus in Tübingen**
VSF-Mitglied, ist eine Gmbh mit ausschließlich GesellschafterInnen. Hier werden die Einlagen in einem 36-Monatszyklus zurückbezahlt, so daß der Bestand nicht gefährdet ist. Sollte ein Neueinstieg früher erfolgen, kann die Einlage auch an den/die neue GesellschafterIn verkauft und so das Geld früher frei werden.

● **Transvelo in Reutlingen**
VSF-Mitglied, bezahlt eine Abfindung auf den Bilanzwert, die sich über drei Jahre erstreckt. Privatkredite werden sofort zurückbezahlt oder auf drei Jahre zum Diskontsatz verzinst, wenn sie noch im Laden bleiben. Allerdings existiert auch ein Konkurrenzverbot in der Region, das bei Einforderung eine Weiterbezahlung bis zu einer bestimmten Zeit beinhalten müßte. Ist aber noch nie vorgekommen und auch nicht verifiziert.

● **Firnis, Neustadt/Wstr., Baubiologischer Laden**
Sie haben bei Trennung als Ausgleich für den geringen, »erlittenen« Lohn eine Zahlung von 100 DM pro Monat Betriebszugehörigkeit vereinbart. Diese Zahlung gilt allerdings erst, wenn jemand länger als zwei Jahre im Betrieb war.

● **Handwerkergenossenschaft Mannheim**
Schreinerei, Baubiologischer Laden, Bio-Baumarkt im Aufbau. Der Austritt aus der Genossenschaft, d.h. die Kündigung der Mitgliedschaft muß drei Monate vor Jahresende bekannt gegeben werden. Nach Erstellung der Bilanz zum Jahresende werden die Anteile ausbezahlt, bzw. mit Gewinn und Verlust gegengerechnet. So kann zum einen der Genossenschaftsanteil durch einen Verlust geschmälert, gleichwohl auch durch die Ausschüttung eines Gewinnanteils noch bereichert werden. Ein sofortiger Ausstieg ist möglich durch Übertragung des persönlichen Anteils auf eine neueinsteigende Genossin (im Zweifel sind Männer mitgemeint), wenn die Vollversammlung zustimmt. Das findet einfach durch abkaufen statt, wodurch das Geld sofort flüssig ist. Weitergehende Regelungen gibt es keine.

LESERBRIEF:

(hiermit dokumentieren wir einen Leserbrief aus Salopp 4/93 zu nebenstehenden Artikel)

Tritt in den Arsch

Dieser Artikel hat mich sehr wütend gemacht, da ich doch auch von einer Kündigung (in der Wohngemeinschaft DACH) betroffen bin. Ich habe mich auf dem ordentlichen Rechtsweg gewehrt, anstatt innerhalb unseres Kollektivs oder mit einer Supervision.

Im Editorial schreiben Sie: Was hat das noch mit Selbstverwaltung zu tun? Da kann ich nur antworten: Nichts mehr. Ich fühle mich wie der Hund in der Illustration, der einen Tritt in den Arsch erhält. Für mich ist nämlich die Lösung der Kündigung in einem selbstverwalteten Betrieb sehr klar: Bevor jemand eintritt, muß auch festgelegt sein, wie der Austritt erfolgen soll.

Bei uns ist die Möglichkeit einer Kündigung noch immer nicht formuliert. Unbedingt notwendig ist, die Kündigungsgründe klar aufzulisten. Für die Betroffenen ist es dann leichter, die Kündigung zu akzeptieren.

Mich persönlich hat es besonders geärgert, daß Sie Menschen als Störfaktoren bezeichnen (in der WOGENO DACH). Eher muß man die Selbstverwaltung als gestört bezeichnen, sei es als Folge der Rezession oder sonstiger interner Püffer.

Dieter Rooke, WG Dach

BEGLEITETER TRENNUNGSPROZESS

Outplacement in der Wirtschaft

Kündigung – was nun? Für die Begleitung eines Trennungsprozesses gibt's in der 'normalen' Wirtschaft Beratungsformen wie Outplacement oder Laufbahnberatung. Könnte sich da die Selbstverwaltung was abgucken? Wir beleuchten Angebote von Beratungsfirmen.

Peter Streiff, Redaktion Heidelberg ● Gehen wir mal von folgendem Szenario aus: Eine Trennung von bisherigen WeggefährtInnen im Kollektiv scheint sich nicht mehr abwenden zu lassen. Ega,l ob der Anstoß von der Gruppe kam oder ob eine langjährige Mitarbeiterin selber beschließt zu gehen: Der Entscheid und die Zeit danach sind für alle Beteiligten nicht einfach. Geht's für den Betrieb noch darum, den Verlust irgendwie zu ersetzen und eventuell die Arbeitsaufteilung und Organisation neu zu gestalten, beginnt für den/die Scheidende oft ein neuer Lebensabschnitt: Will ich noch so arbeiten? Suche ich überhaupt was Neues im gleichen Beruf? Wie wär's mit einer Neu-Orientierung?

Fragen, deren Beantwortung in herkömmlichen Betrieben für Betroffene – zugegeben nicht für den/die einfacheN AngestellteN oder ArbeiterIn – durch Beizug von externen BeraterInnen schon mal erleichtert werden. Das ist durchaus auch im Interesse der jeweiligen Firmen, die sich weder ein Image als Durchlauferhitzer leisten noch in Verruf geraten wollen, nicht mehr 'passende' MitarbeiterInnen einfach fallen zu lassen.

Was bieten denn nun solche BeraterInnen an, die von sich sagen, sie machen »Outplacement«? Die Nachfrage bei »Meta-Consult« in Wiesbaden, eines der Beratungsbüros, die Outplacement schon sehr lange (1979) betreiben, hat ergeben, daß sie sowohl für die (bezahlende) Firma als auch für den/die MitarbeiterIn tätig sind. Herr Zöller als einer von drei Meta-Consult-Beratern betont, daß mit ihren Kunden vielfach ein längeres Vertrauensverhältnis bestehe und daß die eigentliche Outplacement-Beratung erst beginne, wenn grundsätzlich über die Trennung von einem/r MitarbeiterIn entschieden ist – sei dies aus wirtschaftlichen Gründen oder weil der/die MitarbeiterIn aus persönlichen Gründen ausscheiden will.

Ihr Angebot gegenüber der Firma ist eine Beratung der »Unternehmens- und Personalleitung, wie eine einvernehmliche Trennung konkret zu erzielen ist; als neutrale Dritte helfen wir, das Trennungsgespräch so vorzubereiten, daß es zu einem fairen Interessensausgleich kommt und 'so wenig Porzellan wie möglich zerschlagen wird'.«

Den/die MitarbeiterIn (meist Führungskräfte) sollen in Einzelberatung zu deren Chancen unterstützt werden, »die Karriere mittels geeigneter Marketingstrategien an anderer Stelle fortzusetzen. Die Beratung beginnt mit der Entdramatisierung des Konflikts, umfaßt Fragen der Neupositionierung sowie der Konkretisierung der herausgearbeiteten Marktchancen des Bewerbers. Die Beratung ist zeitlich nicht limitiert und endet mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages.

Anzufügen bleibt noch, daß Tarifangestellte in der Form eines mehrtägigen, zeitlich limitierten Gruppen-Trainings mit ähnlichem Inhalt sich beraten lassen können. An dieser Stelle soll's nicht drum gehen zu bewerten, aus welchen Gründen zum Beispiel die Gewerkschaften distanziert sind gegenüber Outplacement. Wichtig scheint mir eher, Hintergründe und Erfahrungen eines Beraters zu beleuchten. So wirbt Meta-Consult mit dem Slogan »Trennen ohne Scherben« und Herr Zöller ergänzt: »Wir sind bestrebt, Trennung zu kultivieren. Eine faire Trennung ist gleich wichtig wie partnerschaftliches Miteinander.« Befragt nach den Erfolgschancen von Outplacement für selbstverwaltete, nicht hierarchisch organisierte Betriebe, bewertet Zöller sie als sehr gut, da hier wohl wichtige Voraussetzungen – nämlich Gleichwertigkeit der MitarbeiterInnen – schon erfüllt seien.

Outplacement als Dienstleistung wird scheinbar von immer mehr UnternehmensberaterInnen angeboten. Noch selten sind diejenigen, die sich auf einen bestimmten Bereich konzentrieren, allerdings in der Schweiz ist Outplacement schon längere Zeit bekannt. Gezielt auf die Bedürfnisse von Menschen, denen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde, ist z.B. das Angebot zweier Berater aus Winterthur zugeschnitten: Sie bieten »Laufbahnbegleitung des zu Entlassenden in allen Phasen« an – »vom Moment der Kündigung bis zur erfolgreichen Stellensuche«.

Allgemeiner betrachtet wären solche Angebote – egal ob Outplacement oder Laufbahnbegleitung oder sonstwie genannt – ja auch sinnvoll für Leute, die sich unabhängig von betrieblichen Situationen ihre eigenen Gedanken zu einer beruflichen Veränderung machen. Fortschrittliche Kirchenkreise in Hessen um den evangelischen Pfarrer Dr. Konrad Elsässer haben vor kurzem zum ersten Mal ein Seminar durchgeführt, das Raum und Struktur bot, über die »Gestaltung des beruflichen Werdegangs« nachzudenken. Folgende Fragestellungen lagen dem Seminar zu Grunde:

- Was habe ich bis jetzt erreicht?
- Wo bin ich im derzeitigen Berufsbild schon »verbraucht« (ohne daß es mir jemand sagt)?
- Wie stelle ich mir mein weiteres Leben vor und wie wirken sich meine Erwartungen auf die Planung meiner Beerufslaufbahn aus?
- Welche Qualifikationen habe ich im Laufe meiner Berufstätigkeit erworben? Welche will ich hinzugewinnen?
- Welche Chancen bietet der Stellenmarkt? Und wie kann ich mir günstige Gelegenheiten erschließen?

Was sich davon für Menschen in selbstverwalteten Betrieben verwenden läßt oder wie entsprechende Angebote aussehen könnten, muß wohl die Praxis zeigen. Auf den staatlichen Segen (Aufhebung der Monopolstellung der Arbeitsämter) zu warten, ist wohl unnötig, um eine Vermittlung von Jobs im alternativen Bereich konkret anzugehen und einzurichten. Wenn dann noch eine persönliche Beratung der Suchenden – orientiert an Arbeitsplatz- und MitarbeiterInnen-Kriterien – hinzukommt, könnte ja bald schon von qualifizierter Dienstleistung gesprochen werden. ●

VOM KONFLIKT BIS ZUR KÜNDIGUNG:

KÜNDIGUNG ?

Trennung kultivieren

Ist in einem Betrieb die Situation schon so heikel und gespannt, daß entweder offen oder verdeckt von Kündigung gesprochen wird, so ist meist schon einiges Geschirr zerschlagen worden. Ob sich das mit einer begleitenden Konfliktberatung hätte vermeiden lassen, ist nicht mehr nachzuvollziehen. Dennoch können sich Trennungsprozesse konstruktiver für alle Beteiligten auswirken, wenn eine beratende Drittperson von Anfang an dabei ist.

Peter Streiff, Redaktion Heidelberg ● -Aus unseren Gruppenerfahrungen läßt sich sagen, daß es Personenkonstellationen und Situationen im Projekt gab, in denen einzelne nicht (mehr) oder nur mit (zu) hohem Kraftaufwand tragbar waren.- Diese, von einem Berliner Kollektiv bereits in den frühen 80er-Jahren gemachte Feststellung, können wohl viele LeserInnen aus eigenen Erfahrungen nachvollziehen. Ebenso erwähnt besagtes Kollektiv, daß in Alternativprojekten eher die Gefahr besteht, sich in selbstzerstörerischer Weise nicht mit dem Kündigungsproblem zu beschäftigen als sich vielleicht mal zu schnell und sozialmoralisch unverantwortlich von jemandem zu trennen. Diese Tabuisierung der Kündigung kann laut den AutorInnen Andrea Gerth und Elmar Sing (1) viele Ursachen haben, -so z.B.:

- die Angst der Gruppenmitglieder, selbst gekündigt zu werden, läßt sie gemeinsam an einem unausgesprochenen totalen Kündigungsschutz festhalten;
- der (emotionale) Charakter der Gruppe als Ersatzfamilie läßt Kündigung für Gruppenmitglieder als undenkbar erscheinen;
- mit der Kündigung werden sofort 'kapitalistische Arbeitsmethoden' assoziiert, die in völligem Widerspruch zu den Ansprüchen der Gruppenmitglieder stehen.-

KONFLIKT ALS CHANCE

Grundvoraussetzung meiner weiteren Anmerkungen ist die Feststellung, daß es in Betrieben und Projekten – oder allgemeiner: Gruppen – mit aktiven Beteiligten immer wieder Meinungsverschiedenheiten und Konflikte geben wird. Indem ich mich mit dem Themenbereich Kündigung oder Trennung genauer befasse, geht's mir hier nicht nur drum zu fragen, wie denn Kündigungen vermieden werden können, sondern wie Konflikte und möglicherweise daraus resultierende Trennungen als Chance für einen Neuanfang von allen Beteiligten begriffen und genutzt werden können. Andrea Gerth und Elmar Sing haben dazu den Satz geprägt: -Konflikte sind Innovationspotentiale.-

In CONTRASTE vom Februar 1992 hat Cristina von Passavant unter der Überschrift -Konfliktarbeit statt Gruppendepression- die Frage versucht zu beantworten, wie denn ein alternativer Umgang mit Konflikten aussehen könnte und hat als eine von vier Thesen die Klärung der gesellschaftlichen Tabu-Themen Macht/Liebe und Besitz gefordert. Dazu erläutert sie ihre Vorstellung, wie eine Trennung von alten GefährtInnen vielversprechend angegangen werden kann: -Die Motive aller Beteiligten, allfällige Enttäuschungen und Unerledigtes müssen sichtbar und nachvollziehbar gemacht werden. Sich selbst und den Anderen klarer zu sehen, erleichtert die Entflechtung, auch wenn sie oft schmerzlich bleibt.-

Um allfälligen Mißverständnissen gleich vorzubeugen: Damit soll nicht Kündigungen das Wort geredet werden, sondern eher darauf hingewiesen werden, daß sich Konflikte – einmal frühzeitig als solche erkannt und benannt – mit Unterstützung einer entsprechenden Beratung zu konstruktiven Prozessen im Betrieb oder Projekt entwickeln können. Konfliktberatungen haben – so die übereinstimmenden Aussagen mehrerer BeraterInnen – vor allem dann Aussicht auf Erfolg, wenn sie begonnen wurden, bevor es zum dramatischen und nicht mehr reparablen Konflikt gekommen ist.

SUPERVISION

Oft werden in ähnlichen Zusammenhängen auch allgemeingültigere Begriffe wie Supervision oder Organisationsentwicklung verwendet. In einem Schwerpunkt des netz-info (Oktober 1993) erläutert Ansgar Münsterjohann die Beratungsform Supervision als -Unterstützung von Betrieben bei der Weiterentwicklung der Kooperation sowie bei notwendigen Veränderungen und Konfliktlösungen-. Ähnlich wie oben erwähnt (Konflikte sind Innovationspotentiale) will eine Supervision laut Ansgar Münsterjohann, -daß die gemeinsame Wahrnehmung und Bearbeitung von Konfliktstrukturen die Zusammenarbeit und Produktivität in Betrieben, Projekten und Arbeitsgruppen erheblich verbessern kann. Voraussetzung dafür ist jedoch die Bereitschaft, eigene und fremde Umgangsformen mit Konflikten anzusprechen und nach Lösungen zu suchen.-

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

So wie Supervision eher als der allgemeinere Begriff verwendet wird, soll Organisationsentwicklung den geplanten Prozeß der Veränderung einer Institution (eines Betriebs oder Projekts) begleiten oder initiieren. -Der Prozeß beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktische Erfahrungen. Sein Ziel besteht in der gleichwertigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation (Effektivität) und der Qualität des Arbeitslebens (Humanität).-

Soweit ein Ausflug in Beratungsformen, die nicht nur mit Trennung (oder Kündigung) zu tun haben. Gemeinsam an allen Aussagen und damit an den verschiedenen Beratungsmöglichkeiten ist die aktive und möglichst frühzeitige Mitarbeit der betroffenen Menschen. Also ist die Herangehensweise an einen Konflikt mit der Maxime -wir haben Zoff – holen wir uns eineN BeraterIn – der/die wird's schon richten- bereits im Ansatz verkehrt.

SCHLICHTUNG

Falls die gewählte Beratungsform nicht zum Ziel, d.h. zur Bewältigung eines Konflikts, geführt hat, bietet sich das für diesen Zweck noch wenig bekannte Schlichtungsverfahren an. Diese Vermittlung, die durch eine von beiden Parteien akzeptierte Drittperson zustande kommen kann, soll helfen, einen Ausweg aus der Sackgasse zu suchen oder negative Folgen des Konflikts – z.B. eine Kündigung – zu vermeiden. Die vermittelnde Person (es können auch mehrere sein) hat die Aufgabe, nach Gemeinsamkeiten bei den gegnerischen Seiten zu suchen und die Verhandlungsspielräume zu erkunden. Eine Vermittlung wird umso größere Chancen auf Erfolg haben, je eher die vermittelnde Person auch das Vertrauen von beiden Seiten genießt und fit in juristischen und steuerlichen Fragen ist oder dafür jemanden beiziehen kann. Das Ergebnis eines Schlichtungsverfahrens ist allerdings rechtlich nicht bindend.

SCHIEDSVERFAHREN

Ist ein Konflikt schon so weit eskaliert, daß gemeinsame Lösungen nicht mehr möglich sind, bietet sich vor einem Machteingriff noch die Durchführung eines Schiedsverfahrens an. Sehr von Vorteil ist es, wenn bereits ein dafür die Basis bildender Schiedsvertrag existiert (vgl. Kasten -Bewährte Ausstiegsregelung-). Das Verfahren eines Schiedsgerichts hat im Vergleich zu dem Lauf der Dinge an einem ordentlichen Gericht mehrere Vorteile: Meist ist es deutlich schneller und billiger, die SchiedsrichterInnen können von den Parteien ausgewählt werden, was sich positiv auf die Atmosphäre auswirkt. Bereits 1988 hat der Berater Hubert Kant in CONTRASTE (Nr. 41) die Vorteile eines Schiedsverfahrens zur Lösung von Konflikten in selbstverwalteten Betrieben oder Projekten hervorgehoben: -Das bürgerliche Rechtsdenken ist nicht die angepaßte Meßlatte, an der ein solcher Konflikt gemessen werden kann, weil ein selbstverwalteter Betrieb neben den wirtschaftlichen Zielen auch soziale und politische Ziele in das Betriebsgeschehen integriert.(...) Ein simples Gut-Böse-Raster greift zu kurz, um die Problemlage eines selbstverwalteten Betriebs zu treffen.-

Kant beschreibt, wie in einem Fall auch andere Kriterien für die Entscheidungsfindung mitberücksichtigt wurden wie der -Erhalt des selbstverwalteten Betriebes, die Sicherung der Existenzgrundlage aller Beteiligten, das Kapital sollte neutralisiert bleiben-. Andrea Gerth und Elmar Sing haben diese Aussagen ebenfalls erwähnt und ziehen folgenden Schluß: -Das Schiedsgerichtsverfahren ist für den Bereich der Selbstverwaltung interessant, weil eben hierdurch neue Rechtsnormen, die auf andere Werte zugeschnitten sind, entwickelt werden könnten.- Bleibt zu hoffen, daß im Sinne einer produktiven Bewältigung von Konflikten auch die Einrichtung von Schlichtungsstellen oder Schiedsgerichten für selbstverwaltete Betriebe und Projekte vorangetrieben werden. ●

(1) 'Knatsch, Zoff und Keilerei', Andrea Gerth/ Elmar Sing, Materialien der AG SPAK M 94, 1992; mehrere Abschnitte dieses Textes basieren auf Ausführungen dieses hilfreichen und praxisnahen Buches.

BEI TRENNUNG IN DER ALTERNATIVEN ÖKONOMIE:

Outplacement oder Coaching?

Von Andreas Küstermann, Redaktion Handwerk ● Mag sein, das Thema beschäftigt mich zu sehr und ich schieße übers Ziel hinaus. Aber Tatsache ist doch, daß Trennungen in Kollektiven fast den Charakter von Liebesbeziehungen besitzen. Schließlich zerbrechen da häufig keine reinen Arbeitsverhältnisse, sondern Perspektiven, die auf Gefühlen und persönlichen Beziehungen als wesentlichen Faktor beruhen. Nicht umsonst ist auch der Prozeß der Einstellung in ein Kollektiv eine Entscheidung, die häufig zu gleichen Teilen von Fachlichkeit und dem Gefühl, -miteinander zu können-, geprägt sind. Um dann irgendwann doch festzustellen: Es geht nicht mehr!

Alle Trennungen der letzten Jahre, die ich persönlich verfolgt habe, waren von dieser Enttäuschung geprägt. Und welche Leidensgeschichten stecken oft ungesehen dahinter, weil der Entschluß häufig ein vermeintliches Eingeständnis des Unvermögens ist oder so angesehen wird. Mag sein, der Eine oder die Andere glauben, daß Trennungen über Monate, manchmal Jahre hinweg -natürliche Prozesse- seien. Ich denke, daß sehr häufig der Rollenkonflikt, sich mit klassischen Chef- und Angestellten-Situationen nicht mehr identifizieren zu können, gleichzeitig aber noch nicht lange genug die Praxis von demokratischem Management geübt zu haben, zu Stillstand, ja fast Lähmung führt. Oder es wird blindlings -draufgeschlagen-. In beiden Fällen stelle ich mir vor, daß Konfliktberatung und schnelle Trennung oder Einigung produktiver wären, denn der Konflikt kostet immer: Seien es Nerven oder ganz banal Geld. Was aber tun in einer Situation, in der Öffentlichkeit noch nicht erwünscht ist? Die Branche ist immer hellhörig und eigene Erkundigungen nach möglichen anderen Stellen sind fast unmöglich, sollen sie anonym sein. Schließlich kennt man sich.

Nun existieren aber immer mehr verbandliche Strukturen auf Bundes- wie Landesebene, die, ich fantasiere einmal etwas, vertraulich und anonym Nachfragen in die eine oder andere Richtung sammeln könnten, ohne daß sofort große Wellen eine unkontrollierte Beschleunigung von Trennungsprozessen zur Folge haben. Eine Art Jobbörse, über die sondiert werden könnte, bei der vielleicht auch Potential und Kompetenz angesiedelt wäre, den endgültigen Prozeß – so es zu einer offenen Trennungsentscheidung kommt – so zu begleiten, daß alle etwas davon haben. Andernfalls ließen sich so auch BeraterInnen vermitteln, die u.U. helfen, eine Konfliktsituation so auszuräumen, daß Trennung nicht mehr der einzige Ausweg ist.

Mein Eindruck ist, daß niemand gerne öffentlich schmutzige Wäsche wäscht und – bei Vermittlung durch beidseitig als integer bekannten Personen – viel Schärfe aus dem Konflikt genommen wird.

Wenn ich mir die Summe der zu lösenden rein organisatorischen Punkte anschaue, bin ich sicher, daß ein/e gute/r -AnwaltIn- für beide Seiten Anregungen hätte, um Fehlentscheidungen zu vermeiden. Ich erinnere mich z.B. an den Fall einer Elektromeisterin, die nicht nur im Streit nach kurzem ein Kollektiv wieder verließ, sondern aus Vorsicht und Unsicherheit ihre Eintragung als Meisterin bei der Handwerkskammer von heute auf morgen löschen ließ. In Folge mußte der Betrieb sehr überstürzt agieren, um weiterhin Elektroinstallation, einen seiner Haupterwerbszweige, ausführen zu dürfen, bis jemand Neues den Meistertitel hatte. Unter Umständen ließen sich über eine -Trennungsbegleitung- genau solche Situationen vorhersehen, besprechen und vermeiden – genügend andere sind bei Studie der bisher geschilderten vielfältigen Aspekte von Trennung leicht auszumachen.

Mag sein, die Beschäftigung mit Situationen der Trennung oder sogar Kündigung hat den Autor dieser Zeilen der Wirklichkeit völlig entrückt. Mag aber auch sein, die vielen schon einmal davon Betroffenen entdecken auch nur ein Quentchen Wahrheit daran. Dann würde mich in beiden Fällen eine rege Diskussion darüber sehr interessieren. Denn Trennungen werden immer wieder zwangsläufig vorkommen – wie damit umgegangen wird, nicht. ●

BUCHBESPRECHUNG

Manager zwischen Trennung und Neuanfang

Zuerst gehört von Outplacement hatte ich schon im vergangenen Jahr und dabei sofort assoziert, daß hinter diesem Begriff bei einer Übersetzung ein ähnlich zynisches Wort wie -Freisetzung- erscheinen könne, das heute oftmals anstatt Kündigung verwendet wird.

Der Autor des Buches, Fritz Stoebe, nimmt für sich in Anspruch, diesen Begriff der begleiteten oder -gecoachten- Trennung in der deutschen Wirtschaft mit Leben gefüllt zu haben, als er sich plötzlich in der mißlichen Lage befand, mit 55 Jahren ohne eigenes Dafürtun arbeitslos zu sein, da sich das Familienunternehmen mit einem an Platz zwei der Hierarchie befindlichen Fremden nicht arrangieren konnte. Just aus dieser Situation heraus entwickelte er in zwei Jahren ein Konzept, das er lieber -Newplacement- genannt hätte, wäre nicht von den USA der andere Begriff übergeschwappt. Und die ersten Seiten des Buches werden denn auch geprägt von sehr persönlichen Betrachtungen zum Thema Trennung, die, von einem -beinharten- Manager geäußert, so das Klischee des Marktes oder auch das meine, erstmal sehr erstaunen. Über das Persönliche hinaus beschreibt er sehr präzise die überholte Praxis des -hire and fire-, wenn auch nur auf der Führungsebene von Unternehmen. Und er kommt zu dem Schluß, daß Verantwortlichkeit im Umgang miteinander nicht durch Geld ersetzbar ist, wenngleich die Vermeidung von Trennung/Auseinandersetzungen auch Abfindungsgelder einspart. Ethik und Verantwortlichkeit beim Umgang mit Personalentscheidungen nehmen denn auch als Thema einen in diesem Metier unerwartet großen Raum ein. Hier muß laut Stoebe ein grundlegender Wandel in der Betriebsführung Raum greifen, um zeitgemäß zu sein. Eine wirkliche Kultur der Trennung wird da entwickelt, die, kurz gesagt, zum Angebot hat, daß als Dienstleistung eine Begleitung bis hin zu einem neuen Job in Zusammenarbeit mit alter und neuer Chefin und dem Arbeitssuchenden erfolgt. Interessant daran zuvorderst, daß die Dienstleistungen, wie er sie anbietet, von Unternehmen und nicht, wie manchmal auch üblich, von Klienten getragen werden.

Sehr präzise belegt er an Beispielen, daß diese Form der Trennung zwar aufwendig, unterm Strich aber für alle Seiten profitabel ist, nicht zuletzt, weil viel an Dramatik aus dem Trennungsvorgang genommen wird, die oft auch am Unternehmen hängen bleibt und seinem Ruf schadet. Nicht umsonst haben manche Jobs in ihren Branchen den Ruf, Schleudersitze zu sein und sind somit nur mit enormen Gehaltssummen zu besetzen. Darüber hinaus schildert der Autor in seinem Buch in weiten Teilen Methodik der Selbsteinschätzung, Techniken und Wege, sich dem Markt anzubieten bis hin zu interessanten Details in Trennungsvorgängen nach langjährigen Beschäftigungsverhältnissen. Interessantes Detail am Rande: Vor der eigentlichen Aufnahme seiner Tätigkeit als Outplacement-Berater mußte er sich mit der Bundesanstalt für Arbeit auseinandersetzen, die ihr staatlich festgelegtes Monopol auf Arbeitsvermittlung gefährdet sahen, ihm aber letztendlich die Genehmigung erteilten.

Mich persönlich beeindruckt hat vor allem, wie klar analysiert die Chancen von gemeinsamen konstruktiven Trennungsprozessen sind und wie streng der Maßstab eines neuen unternehmerischen Images angelegt wird. Eigentlich war die Veränderung der Unternehmenskultur und ihrer Details einmal das Anliegen der alternativen Ökonomie. Der hier geschilderte Weg der Kultivierung von Trennungsprozessen überholt die Praktiken in vielen Kollektiven links, weil diese meist an der Ausgangstüre beendet sind. Daß gegenseitiger Nutzen die Triebfeder ist, kann ja nicht schaden, solange allseitige Zufriedenheit das Resultat ist.

küma

Fritz Stoebe: Outplacement – Manager zwischen Trennung und Neuanfang. 1993, 212 S.,DM 58,– Verlag Campus

VOR 2000 JAHREN BEGANN EINE NEUE WELTORDNUNG

Warten auf den Wassermann

Von Herrmann Cropp, Packpapier-Verlag ● Wann beginnt das Wassermannzeitalter? Und warum überhaupt? Ist der Geist, den er auszugießen vorgibt, nicht das Gegenteil: Aberglaube und Unvernunft? Natürlich hoffen wir alle auf den Geist einer Neuen Zeit an dieser Schwelle des nächsten Jahrtausends. Aber doch nicht in so einem altmodischen Kleid! Daß vor 2000 Jahren eine Zeitenwende war, gestehen wir ein, denn wir richten unsere Zeitrechnung danach. Wir wissen inzwischen auch, daß unsere Zeitrechnung 6 Jahre zu spät beginnt, denn der Stern von Bethlehem erschien nach zuverlässigen mathematischen Berechnungen bereits im Jahr 7 vor der Zeitrechnung. Also gut, 2000 Jahre sind um.

Sind wir aber auch noch bereit den geistigen Hintergrund jener Zeitenwende zu akzeptieren, so kommen wir unweigerlich auf astrologisches Gebiet. Nur keine Berührungsangst, es läßt sich wunderbar darin philosophieren. Bedeutende Musiker haben astrologische Ideen in Musik gesetzt. Albrecht Dürers Apokalyptische Reiter stellen mit Jupiter im Schützen, Saturn im Skorpion, Mars im Widder und Merkur in der Waage ein Motiv aus der Apokalypse des Johannes dar: die astronomische Konstellation vom 30.9.395 in Verbindung mit einer Sonnenfinsternis.

»Nur keine Berührungsangst«

Wenn mans genauer überlegt, taucht in unserm alltäglichen Leben andauernd astrologisch geformtes Gedankengut auf, das uns so selbstverständlich ist, daß wir's nicht bemerken. Unsere wichtigsten Feiertage Ostern und Weihnachten richten sich nach den Sternen bzw. Mond. Wir machen einem geliebten Menschen das Kompliment, ihm einen (Glücks-)Stern vom Himmel holen zu wollen. Sterne auf Nationalflaggen stehen für die Geburt einer politischen Idee. Zur Zeit ist der Stern als Schmuck im Ohr oder der Nase aktuell. Gar die allem mystischen Denken abholden Kommunisten bemühten den roten Stern in Liedern, auf Zeitungen und in der ganzen Propaganda, um die Geburt ihrer weltumwälzenden Idee zu feiern. Auch so nüchterne Schreibsymbole wie das Kreuz vor einem Todesdatum und der Stern vor einem Geburtsdatum (Stern und Kreuz (Plus) finden sich auf jeder Schreibmaschinentastatur) haben denselben Ursprung. Seit der Kreuzigung Jesus werden über den Gräbern Kreuze errichtet. Bei jeder Geburt erwartet man, wie bei Jesus Geburt, die Erscheinung eines Sterns.

DIE FISCHEZEIT

Eben dieser Stern von Bethlehem markiert (nicht bewirkt!) einen Zeitpunkt in der Geschichte, der als Beginn einer Epoche aufgefaßt wurde. Oft wird mißverstanden, die Astrologie lege die Ereignisse von vornherein fest. Aber die Astrologie sollte genauso nur als Zeitrechnung aufgefaßt werden wie die uns gebräuchliche. Zeitrechnung vorbestimmt nicht, sondern hilft ordnen. Die Sternzyklen eignen sich, bei vorsichtigem Gebrauch, besser zum analogen Erfassen der Geschichte, als manche Geschichtstheorie. Denn eine Unzahl von Ideen und Ereignissen der Geschichte hat seit mindestens 2000 Jahren zur Entwicklung einer astrologischen Begriffs- und Symbolwelt beigetragen, die keineswegs platt wie ein Wochenhoroskop oder starr wie ein Computerhoroskop ist. Wir sollten nicht übersehen, daß alle Sprache, alle Begriffe, auch die mathematischen und physikalischen Formeln Symbole sind.

Wir kommunizieren in Symbolen. Das Wort ist nicht das Ereignis oder der Gegenstand selbst, sondern etwas erdachtes, ein Abbild, ein Symbol. Durch die Entwicklung und durch die Zeit gewinnt jede Geste, jedes Wort einen umfassenden Bedeutungsgehalt, der durch den dauernden Bedeutungswandel (dem alle Worte unterliegen!) zunehmend komplexer wird. Der Trend zur zunehmenden Komplexität ist ein Gesetz der Evolution. Diesen Bedeutungswandel muß man gerechterweise akzeptieren, denn er stellt sich schon im Wortgebrauch zwischen zwei Generationen ein und wird von der jüngeren oft als unaufrichtig oder altmodisch empfunden. So prägt eine Generation statt des gefühlsbeladenen Wortes Liebe den Begriff Beziehung, doch schon die nächste Generation wird ihn als unaufrichtig empfinden. Oder wie kommt es, daß ein ganzen Volk für die Amerikaner »Krauts« heißt? Hier ist der Name vom milchsauren Weißkohl zur Bezeichnung für die Deutschen geworden. In dem Begriff »Deutscher Michel« steckt die alte Auffassung, nach der einem Land, Nation oder Erdteil eins der 12 Tierkreiszeichen und ein Planet zugeordnet wurde. Die Planeten waren zugleich Charaktere, geistige Prinzipien, man kann auch Götter sagen. Doch wer Götter verachtet, ignoriert auch gern, daß es sich bei den Göttern um Charaktere handelt. Diese Sitte wurde in christlicher Tradition mit der Zuordnung christlicher Genien, das sind Engel, fortgesetzt. Dabei wurde den Deutschen der Erzengel Michael zugewiesen. Daß die Sterne am Himmel Engel oder Engelsaugen sind, wissen heute vor allem die Kinder, oder wer von den Erwachsenen grad in einer gemütvollen Stimmung ist.

Die ältesten Zeugnisse dieser Auffassung stammen von den Babyloniern (Chaldäern). Es ist denkbar, daß sie bei schriftlosen Völkern auch so oder ähnlich vorhanden waren. Völkerkundliche Untersuchungen der letzten 200 Jahre bei schriftlosen Völkern weisen auf einen umfassenden Sternenglauben hin, der im Unterschied zu Schriftvölkern nur archaischer, also ursprünglicher ist. Die babylonische Astrologie war prägend für die griechische und römische Sternkunde, wo man die Astronomen/Astrologen Chaldäer nannte.

Im Volksglauben wird der Stern von Bethlehem meistens als Stern mit Schweif dargestellt. Der Komet Halley erschien im Jahre 10 v.Chr. und konnte 63 Tage beobachtet werden. Der chinesische Gelehrte Ma-Tuan-Lin hat in der Enzyklopädie Wen-hien-thung-Khao darüber geschrieben. Doch als Stern, der das freudige Ereignis einer Geburt anzeigt, kommt er kaum in Frage. Denn das Erscheinen von Kometen hat die Menschen bis in dieses Jahrhundert immer in Schrecken versetzt. Als der Halley'sche Komet 1910 erschien, nahmen sich viele Menschen aus Angst das Leben. Ein »schwertförmiges« Himmelszeichen (wieder der Halleysche Komet) soll die Zerstörung Jerusalems 70 n.Chr. angekündigt haben (nach Flavius Josephus). Aus dem Mittelalter gibt es viele Darstellungen von Kometen als »Zornboten« oder »Zuchtruten« Gottes, auch als Drachen oder feuriges Himmelsschwert.

Verschiedene Überlieferungen weisen darauf hin, daß der Stern von Bethlehem eine Konjunktion (Begegnung) der Planeten Jupiter und Saturn war. Astronomische Rückrechnungen bestätigen diese Überlieferungen. Für die Kometenthese gibt es kaum stichhaltige Überlieferungen. In der Neuzeit erkannte der Astronom Johannes Kepler als erster, daß es sich bei dem biblischen Stern um eine seltene große Konjunktion von Jupiter und Saturn handelte. Er errechnete als erster das richtige Geburtsjahr von Jesus 7 vor unserer Zeitrechnung. Man hat auch eine alte Keilschrifttafel aus Babylon vom Jahr 7 v.Chr. gefunden mit dem Text »Jupiter und Saturn in den Fischen« (siehe Abbildung). die Tafel hat die Nummer VAT 290-1836 des Berliner Museums. Die wichtigste Überlieferung ist jedoch die der Weisen aus dem Morgenland: »Wo ist der neugeborene König der Juden? Wir haben seinen Stern gesehen.« (Das läßt auf Saturn als Stern der Juden und Jupiter als Königsstern schließen.) Römische Quellen belegen, daß es kurz vor Herodes Tod (4 v.Chr.) eine starke Messiashoffnung bei den Juden gab. Besonders die Pharisäersekte wiegelte das Volk gegen Herodes und die römische Besatzung auf. Herodes ließ zahlreiche Pharisäer und jüdische Hofleute hinrichten. Die Quellen berichten von 2.000 Hinrichtungen. 4 v.Chr. war Varus (derselbe, der 9 n.Chr bei Osnabrück von den Germanen besiegt wurde) Befehlshaber der römischen Legion in Judäa und schlug einen von der Messiashoffnung geleiteten Aufstand blutig nieder. Auch hier ist von 2.000 Toten die Rede. Bei diesen Unruhen geschah auch der Kindermord von Bethlehem, der allerdings außer in der Bibel nur in einer Quelle (Macrobius: Saturnalia) erwähnt wird. Bei den Juden gab es bis ins Mittelalter den Glauben an einen Messias, der bei einer Konjunktion von Saturn und Jupiter in den Fischen geboren werden sollte. Als solcher wurde im 17. Jahrhundert Sabbatai Zwi angesehen, der für 1666 eine Revolution der Judenheit prophezeite, und über eine gewaltige Anhängerschaft in Kleinasien und Europa verfügte.

Aus Babylon stammt vermutlich die Vorstellung, daß der SATURN als schwächster, mit bloßem Auge sichtbarer, Planeten eine erlöschenden sterbende Sonne sei. Deshalb wird Saturn gerne bildlich als Greis mit Krückstock dargestellt. Bei der Zuordnung eines Landes zu diesem Planeten lag nichts näher als das Land des Sonnenuntergangs zu wählen. Von Babylon aus liegt Palästina im Westen und wurde damals von den Israeliten bewohnt. Auch die Israeliten betrachteten den Saturn als »ihren« Stern. Der Prophet Amos spricht (in 5.26) vom Saturn als »Stern eurer Götter«. In der jüdischen Theologie und Kabbalistik wird Saturn allgemein als Stern der Juden angesehen.

»Mystik ist nur, was wir nicht verstehen«

Indem diese symbolischen Zuweisungen erklärt werden, soll keiner einen besonders tiefen mystischen und geheimnisvollen Sinn darin suchen. Mystik ist nur was wir nicht verstehen. Verstehen wir es aber, wird alles ganz plausibel und es gibt keinen Grund zu abergläubischer Geheimniskrämerei. Ähnlich hat z.B. Ludwig Uhland den nordischen Götterhimmel aufgeklärt. Und plötzlich kommt einem die Erkenntnis: wie sinnvoll ist das alles gedacht! Der Saturn hat im Laufe der Geschichte mit ihren vielen weltbewegenden Ereignissen noch viele Aspekte hinzugewonnen. Um diese (astrologischen?) Aspekte aufzuklären, bedarf es keiner Geisterbeschwörung sondern des Nachdenkens. Ich hoffe, ich habe hiermit deutlich genug auf die symbolgeschichtliche Auffassung der Astrologie hingewiesen.

Der Saturn stand, wie schon erwähnt, als Stern für die Juden. Der JUPITER galt als Königsstern, und zwar nicht als König der Waffen sondern der Weisheit. Er war der heilende Gott, Erwecker der Toten und Herr des ewigen Lebens, allsehend und allwissend. Unter verschiedenen Namen findet sich bei allen antiken Völkern in etwa dieselbe Gottesidee. Das zeigt, wie weit die Kulturen der Völker verwandt oder zusammengewachsen waren. Solche Gottesideen oder Archetypen darf man sich nicht als willkürlich erfunden vorstellen, sondern als gewachsen, wie eben Kultur wächst. Jupiter und Saturn zusammen deuten also auf einen jüdischen König mit besonderen geistigen und heilenden Kräften hin. Eine Begegnung der beiden Planeten im Tierkreiszeichen FISCHE fügt noch den überlieferten Charakter der Fische hinzu: sie galten als Inbegriff des Leidens, der Nachgiebigkeit und Entsagung und als Besinnung auf das Jenseits während des irdischen Lebens.

Ein König der Juden, im Zeichen Fische geboren, sollte also auch das Attribut »Leidenskönig« erhalten. Das Leidenszeichen der Fische war jahrhundertelang das Geheimzeichen der verfolgten Christen im römischen Reich. Ob diese astrologischen Charaktere schon vorher feststanden oder erst nach Entstehung des Christentums sich herausbildeten, ist unerheblich. Wichtig ist daß es sie gibt und daß sie sich zum Erfassen von geistigen Strömungen in der Geschichte eignen. Dieser König des Weisheit und des Leidens war aber nicht das, was sich die von den Römern unterdrückten Juden wünschten. Sie wollten, gemäß ihrer alten Gottesidee, einen kämpferischen Rachegott. Dennoch brachte grade dieses Volk einen Helden und ein gesellschaftliches Ideal hervor, welches 2000 Jahre lang bis heute kulturbildend dein sollte.

Man mag nun fragen, inwiefern die Menschheit der letzten 2000 Jahre, und insbesondere die Christenheit, dem Ideal von Liebe und Entsagung nahe gekommen ist. Wenn man an all das Unrecht, Unglück und die Morde denkt, die im Namen des Kreuzes verübt wurden, möchte man eher das Gegenteil annehmen. Dann möchte man das sogenannte Zeitalter der Fische, die vergangenen 2000 Jahre, als die Epoche größter menschlicher Grausamkeit bezeichnen, anstatt als die der Liebe und des Leidens. Aber wie hat man es sich denn vorzustellen, wenn die Menschheit eine neue Umgangsform, Kultur oder Sozialtechnik (modern ausgedrückt) erlernt? Es begann doch auch die Aufklärung schon vor 300 Jahren, und sind wir darum heute alle aufgeklärt? Man muß unterscheiden zwischen einem Kulturimpuls und der Schwerfälligkeit des kulturellen Wandels. Auch kann man die Verfälschung eines Kulturimpulses nicht demselben anlasten, daß er sich halt verfälschen lasse. Ließe er sich nicht verfälschen, ließe sich also eine Lehre der Nächstenliebe nicht mißbrauchen, dann müßte sie ausgemachter Dogmatismus und Tyrannei sein.

Fortsetzung nächste Seite

RADIX fuer CHRISTI GEBURT
Zeit 23.5.0 Zn 0 Datum 28 05-6 BETHLEHEM IL

	Koch			Dekl		Br.	
☉	5 ♊	51.9	3 B L	N	21 31	N	0 28
☽	26 ♊	10.4	4 B L	N	27 33	N	3 55
☿	0 ♋	38.9	4 K W	N	23 57	N	0 15
♀	8 ♋	32.0	4 K W	N	25 15	N	1 58
♂	16 ♍	41.9	6 B E	N	5 36	N	0 19
♃	21 ♓	8.1	12 B W	S	4 47	S	1 21
♄	21 ♓	1.9	12 B W	S	5 43	S	2 19
♅	5 ♓	48.2	12 B W	S	10 12	S	0 46
♆	3 ♏	10.6r	8 F W	S	10 53	N	1 57
♇	7 ♍	16.4	6 B E	N	24 23	N	16 46
AS	22 ♓	12.4	1 B W				
MC	25 ♐	27.7	10 B F	Kardinal	2	Feuer	0
☊	6 ♉	3.1r	2 F E	Fixiert	1	Erde	2
IN	7 ♉	13.8	2 F E	Beweg l	7	Luft	2
Vx	26 ♍	40.5	7 B E			Wasser	6
Pf	12 ♈	31					
Ep	24 ♓	36					

Das Bild kann aus lizenzrechtlichen Gründen leider nicht online gezeigt werden.

FORTSETZUNG VON SEITE 10

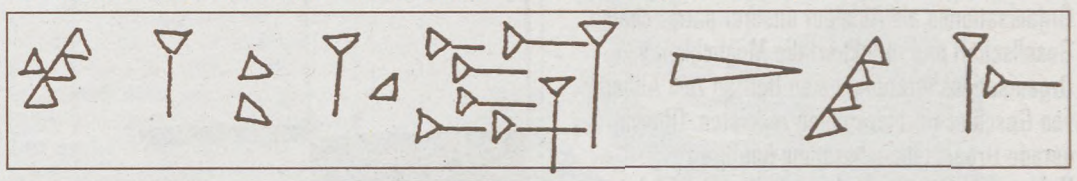
Zugleich mit dem Beginn einer alle Völker übergreifenden Religion – denn sowas gab es bis dahin nicht – entstand auch ein Missionieren, Eifern und Dogmatisieren um die einzig wahre Kirche. Wohlgemerkt, das Dogmatisieren war nicht die Idee selbst, sondern Nichtverstehen derselben. Jedenfalls sind Ketzerei und Dogmatismus deutliche Anzeichen für den Kampf um eine Idee. Das nicht missionarische Judentum verkörpert bis heute die frühere Auffassung einer an Volk und Blut gebundenen Gottesidee. Während vor unserer Zeitrechnung Kriege nur zur Bereicherung geführt wurden, begann nun die Epoche der ideologischen und Religionskriege. Diese wurden zwar vordergründig oft um materielle Werte geführt, als dauerhaftes Ergebnis schufen sie jedoch religiöse Einflußsphären. Vor 1200 Jahren wurden die Sachsen in Norddeutschland blutig bekehrt. In den Kreuzkriegen beteiligten sich eben diese Sachsen an blutiger Glaubensverkündung. Von den Bauernkriegen bis zum 30-jährigen Krieg ging es nicht einfach um eine materielle Verbesserung für die niedrigen Klassen. Wenn man zugibt, daß die wirtschaftlichen Erfolge der Protestanten vor allem ihrer arbeitsamen, enthaltsamen Lebensauffassung zuzuschreiben sind, kann man sich nicht der Erkenntnis verschließen, daß eigentlich um Ideen gestritten wurde. Die Abschüttelung des katholischen Jochs ermöglichte erst den Aufstieg der nordeuropäischen Länder. Man beachte auch, daß bis zur Aufklärung alle Kunst religiös war. Die Gregorianik und seit Luther die deutsche Kirchenmusik war etwas bis dahin nie dagewesenes. Die protestantischen Kirchengesänge waren so überzeugend, daß sie teilweise von den verfeindeten Katholiken übernommen wurden. Unsere besten Komponisten stehen in dieser Tradition. Vor der Fischezeit war Toleranz eine Selbstverständlichkeit. Allerdings war es nicht die Toleranz der französischen Aufklärung, sondern entsprechend der alten Auffassung von regional beheimateten Gottheiten eher Gleichgültigkeit. Der wesentliche Impuls war nun, eine alle Völker einigende Idee zu finden. Mag die Idee auch in 2000 Jahren nicht gefunden worden sein, das Bemühen darum ist unübersehbar. Es heißt ja auch, der Weg sei wichtiger als das Ziel.

»wir erwarten heute einen neuen Menschen (mit neuen kulturellen und sozialen Fähigkeiten)«

DIE WASSERMANNZEIT

Nach der Fischezeit von einer Wassermannzeit zusprechen hat folgenden Grund: es gibt ZWEI verschiedene (scheinbare) Wanderungen der Sonne durch den Tierkreis, 1. die jährliche Wanderung, wo die Sonne jedes Jahr einen Grad weiterrückt und jeweils nach 30 Tagen in das nächste Zeichen tritt, 2. verschiebt sich alle 72 Jahre der Frühlingspunkt, also der Ort wo die Sonne am 21. März steht, um einen Grad rückwärts. Diese Wanderung wird auch Präzession genannt und geht entgegengesetzt zur jährlichen Laufrichtung der Sonne. In 2100 Jahren ist der Frühlingspunkt 30 Grad rückwärts gewandert, also genau um dem Bereich eines Tierkreiszeichens. Die Grenzziehung zwischen den einzelnen Tierkreiszeichen ist allerdings umstritten, weil die Sternbilder verschieden weit ausgedehnt sind. Eine gleichmäßige Zuteilung von je 30 Grad ist zwar willkürlich, aber im Sinne einer einheitlichen Zeitrechnung unumgänglich. Auf jeden Fall befindet sich der Frühlingspunkt heute im Grenzbereich des Wassermanns und wir können die vergangenen 2000 Jahre seit Jesus Geburt zum Anlaß nehmen, über epochemachende Ideen nachzudenken. Übrigens gibt es astro-nomische Berechnungen, wonach die Bewegung der Erde um die Sonne unter anderen Masseverhältnissen (zB. größere Entfernung des Mondes) schneller gewesen sei, die Erdachse eine andere Neigung gehabt habe und auch die Eigenrotation (also Anzahl der Tage pro Jahr) anders gewesen sei. Unter den Umständen wären die 2100 Jahre kein absolutes Zeitmaß sondern nur eine relative Zahl der Erdumläufe. Es ist also unübersehbar, daß dieser Epochenwechsel auf Vermutungen und willkürlichen Annahmen beruht. Bedenkt man jedoch die Relativität allen geschichtlichen Wissens, und sei es nur die Bedeutung und Ursache der Napoleonischen Kriege, so wird man ein Weiterdenken in dieser Richtung für sinnvoll halten.

Jetzt soll also das Wassermannzeitalter beginnen? Über die Fischezeit läßt sich ja allerhand sagen, doch über künftige 2000 Jahre ist es schwer auch nur Vermutungen anzustellen. Um so mehr geistert der Wassermann in den Köpfen herum, z.B. romantisch verklärt in dem Musical Hair. Schon der Beginn der Wassermannzeit wird verschieden angesetzt. Rudolf Steiner und die Theosophen legten ihn ins letzte Jahrhundert. Dies geschah in Anlehnung an eine ähnliche Epochenrechnung der Inder mit den Zeitaltern KaliYuga und Krita-Yuga. Nach dem Mayakalender, dem präzisesten der alten Kalender, begann die Wassermannzeit vor etwa 10 Jahren.



Es ist vielleicht nicht das schlechteste, die verschiedenen Sehnsüchte nach dem Wassermann und seine Ideale wenigsten wiederzugeben. Jeder mag selbst entscheiden, wo es ihn hinzieht. Der Wassermann wird meistens als ein weiser, keineswegs schwächlicher alter Mann aufgefaßt. Leidenschaftslosigkeit und Nüchternheit scheinen seine wesentlichen Charakterzüge zu sein. Den Namen hat er vermutlich von den Wasserträgern des Orients bekommen. Wie weiter oben schon beschrieben, hat der Bedeutungswandel ein erweitertes, viel umfassenderes Bild hervorgebracht. Das Wasser dieses Trägers ist das Wasser der Lebens, oder gar die Ausgießung des Geistes. Wem ein Wasser des Lebens nicht behagt, mag es literarisch nehmen, fast jeder Dichter hat dieses Element bedichtet. Demnach könnte die Aufklärung nur ein kleiner Vorgeschmack dessen sein, was wir noch zu erwarten haben. Auch von Einsamkeit ist die Rede. Dabei fällt einem Nietzsches Zarathustra ein, oder auch Nietzsche selbst. Die Geistigkeit löst sich vom Physischen. Ist es die »einsame Masse« des Soziologen Riesmann, oder die »lonely crowd« der Beatles? Bei zurückgehender Fleischlichkeit ließen sich auch negative Utopien wie Reagenzglasgeburt und überhaupt eine gläserne Existenz finden, Entwicklungen, die schon vorgezeichnet sind. Der Geistige könnte gefühllos sein. Auch Leidenschaftslosigkeit kann Grausamkeit werden. Vertreter einer veralteten, körperorientierten Lebensweise, die eine Liebe auf der Wiese oder eine Hausgeburt der gläsernen Apparatemedizin vorziehen, könnten verfolgt und verbrannt werden (Orwell 1984). Geburtenkontrolle gehört schon zum »guten« Ton. Utopien dieser Art werden heute von vielen Künstlern gezeichnet. Ist der Wassermann ein Bürokrat?

Die Suche der Menschheit nach einer einenden Idee in der Fischezeit, nach einer Interreligion, hört sich erstmal ganz gut an, solange man nicht ihre Schattenseiten bedenkt. So mag es auch mit jener weit verbreiteten Sehnsucht nach einer Epoche der Geistigkeit sein: worin mag ihr Unrecht liegen? Man kann statt durch astrologische auch durch andere kulturhistorische Überlegungen zu diesen Ergebnissen kommen. Indem ich vor allem die Astrologie mit ihrer intuitiven Symbolik zum Erfassen geschichtlicher Zusammenhänge zuhilfe genommen habe, könnten einige enttäuscht sein. Doch unser Umdenken muß frei von Konventionen sein, und ebenso frei von Unterstellungen und Diffamierungen. Nur in Unvoreingenommenheit entwickelt sich neues Denken. H.G. Wells gibt uns in der »Zeitmaschine« eine Vorstellung davon, wie grundlegend in langen Zeiträumen sich die Mentalität einer Menschheit ändern kann. Auf jeden Fall erwarten wir heute alle, in Anbetracht der globalen Probleme, einen neuen Menschen mit neuen kulturellen und sozialen Fähigkeiten. Ist der Wassermann ein Ökodiktator? Wenn man sich überlegt, wie noch die heutige ältere Generation bedenkenlos weiter das Erdklima aufheizt, Ressourcen verschwendet, ganze Arten, und sogar Völker dem Wirtschaftlichkeitsdenken opfert, usw. dann kann man seine Hoffnung nur auf eine völlig veränderte Mentalität einer künftigen Menschheit setzen. ●

Dieser Beitrag erschien auch in der Schweizer Zeitschrift »ÖKOjournal«, Nr. 1/1994

REZENSION

»Willkommen! – Gastfreundschaft Weltweit«
herausgegeben vom literarischen Gastgeber
Werner Pieper

Der Ethno-Knigge gegen Ausländerfeindlichkeit

Als Kanzler Kohl letzthin von der »Gastfreiheit« Deutschlands redete, wußte man nicht so recht auf Anhieb, wie er das denn meine. In dem Buch »Willkommen! – Gastfreundschaft Weltweit« wird nachgewiesen, daß dieses Wort schon vor 250 Jahren doppeldeutig gebraucht wurde. Zum einen stand es für die Freizügigkeit dem Gast gegenüber, zum anderen bedeutete es aber auch »ein Land von Gästen befreit«.

Über und gegen Ausländerfeindlichkeit wird bei uns viel geschwafelt, wirkliche Aufklärung geschieht selten. So mischt sich weiterhin die Angst vor dem Fremden mit der Ignoranz anderen Kulturen gegenüber. Diese Angst schwindet jedoch in gleichem Maße, wie man sich mit den und dem Fremden beschäftigt.

Stell dir vor, du triffst jemanden aus einem dir unbekannten Kulturraum, möchtest ihn einladen oder wirst eingeladen. Ein Blick in dieses Buch erspart dir das potentielle Herumtapsen in verschiedenen Fettnäpfchen.

Wo schüttelt man sich die Hände, wo nur die rechte Hand? Wo sollte man die Schuhe vor der Tür ausziehen? Wo bedeutet Kopfnicken »Ja«, wo »Nein«? Wer feiert wann welche Feste? Wo gilt es als höflich, auf ein Angebot dreimal »Nein« zu sagen, wenn man »Ja« meint?

Das vorliegende Buch kann da eine große Hilfe sein. Es behandelt u.a. Begrüßungsrituale, Gesten, Religionen, Feiertage, Nahrungsregeln und Tabus aus rund 70 Ländern, angereichert mit Musiktips und einigen Literaturhinweisen.

Der Herausgeber, hier »Gastgeber« genannt, plaudert aus seinem Erfahrungsschatz als Ex-Gastronom, als obdachloser Hippie und Dauergast. Dazu verfolgt er die Geschichte des Gastgewerbes bei uns zurück bis in Urzeiten und läßt sich über die Rolle des Gastmahls und des Geschenks aus. Wer weiß schon, woher die Essenstabus in Indien (Heilige Kühe) und im Islam bzw. Judentum (Schweinefleisch) kommen und welche Hintergünde sie haben?

Für spezielle Themen bzw. Gebiete hat der literarische Gastgeber Werner Pieper eine Reihe von kompetenten AutorInnen zu Rate gezogen. So schreibt die Globetrotterin Ludmilla Tüting über Gastfreundschaft in Südasien, Hankan Songur über selbige in der Türkei, andere über China, Japan, Westafrika u.a.m. Roman Schweidlenka schildert indianische Gastregeln, Sharon Levinson untersucht die Rolle des Gastes im Judentum und Achmed Khammas die im Islam.

Es geht allerdings nicht nur um unser Verhalten im Ausland, sondern vor allem richtet sich das Augenmerk des Herausgebers des Buches darauf, wie wir Fremde bei uns adäquat empfangen und bewirten können. Bemerkenswert die von Claudia Müller-Ebeling beschriebene Zusammenkunft der BewohnerInnen eines städtischen Wohnkomplexes in Hamburg. Menschen aus verschiedenen Regionen und Ländern der Erde bieten eine lebendige Visitenkarte ihrer Kultur und reden miteinander. Da ist zum Beispiel das kleine Türkenmädchen, deren Familie lange Zeit nur mit einem deutschen Menschen kommunizieren konnte, einer alten Oma. Ihr zuliebe hat man die Tochter »Käthe« genannt, ein wahrhaft untürkischer Name. Wie viele von ihren Kindern alleingelassene Omas und Opas könnten durch den Kontakt mit Kindern aus der Nachbarschaft frischen Lebensmut beziehen?

In dem vorliegenden Buch bleiben »multikukturelle Angelegenheiten« kein einfaches Schlagwort sondern sie werden zur Herzensangelegenheit. Das spielt es keine Rolle, daß es sich bei den meisten Tips um allgemeine Hinweise handelt, die im täglichen Leben immer wieder durch Ausnahmen und individuelle Abweichungen relativiert werden. Zitat aus dem Vorwort:

»In der Tat sollte man bei Besuchen seine Schüchternheit überwinden und als GastgeberIn ebenso alle Sinne öffnen. Wenn es die Situation gestattet, sollte man sein Gegenüber offen fragen: »Wie möchten Sie gerne angesprochen werden?« Es ist besser, wiederholt nachzufragen, als etwas nur ein einziges Mal falsch zu machen.

Aber selbst dann kann es zu Peinlichkeiten kommen, die man sich und anderen ersparen kann, indem man sich entsprechend auf eine Begegnung vorbereitet.

Vorurteile abbauen, das eigene Gespür verfeinern, jene Offenheit finden, in der man voneinander lernen und sich gegenseitig Freude machen kann, das sind die Hauptziele der meisten Beiträge in diesem Buch. Wenn es Dir gelingt, unsere täglichen Sitten und Gebräuche durch die Augen des/der Fremden zu sehen, dann wäre dies schon ein großer Erfolg.«

Bislang mußte man sich Verhaltenstips für Gäste und Gastgeber in anderen Kulturen mühsam aus Reiseführern zusammensuchen. Ausführliche Informationen gab es nur für Manager, vor allem in Japan. Dabei spielte meistens ein guter Vertragsabschluß die Hauptrolle, weniger die wirkliche Begegnung zwischen Menschen. So füllt »WILLKOMMEN! – Gastfreundschaft Weltweit« in erfreulich kompetenter Weise eine riesige Lücke in der Ratgeber- und Reiseliteratur.

Natürlich finden sich auch in diesem Buch Unterlassungen. So suchte ich vergebens nach einem längeren Beitrag über Südamerika oder den weiteren Osten Europas, zum Beispiel über Rußlanddeutsche. Unbefriedigend auch der Beitrag über Gastfreundschaft in der Ex-DDR, in dem der Autor das vorgegebene Thema »Zwischen Hauswart und internationaler Solidarität« leider verfehlt und somit einen weiteren Beweis für die Kommunkationsprobleme zwischen deutsch & deutsch liefert.

Diese Kritikpunkte bleiben aber marginal angesichts der Fülle von unterhaltsam aufbreiteten Informationen. Nach der Lektüre des Buches hatte ich wiederholt das Gefühl, durch die Augen eines Fremden sehen zu können. Das allein qualifiziert mich wohl schon als passablen Geastgeber. ●

Ronald Rippchen

WILLKOMMEN – Gastfreundschaft Weltweit; Werner Pieper, Gast- bzw. Herausgeber; Der Grüne Zweig 166; ISBN 3-925817-66-2; 216 Seiten, 25 DM. Bezug: Medienexperimente, 69488 Löhrbach, 1. Haus

NEUERSCHEINUNGEN

»das KulturBureau II«

In der zweiten vollständig überarbeiteten Auflage erscheint nun das Handbuch zur Organisation, Entwicklung, Aufbau und Absicherung von Projekten im kulturellen und sozialen Bereich bzw. des eigenen Arbeitsbereichs.

Die 20 Beiträge des Handbuchs informieren ausführlich und klar über Öffentlichkeitsarbeit, Büroorganisation, Corporate Identity, Finanzplanung, Zielfindung, Festivalorganisation, Publikationswesen, Steuern und Recht, EU-Antragswesen, Personalwesen, Management und Organisation, u.a.m.

Die AutorInnen sind allesamt »PraktikerInnen« und wissen wovon und für wen sie schreiben. So besticht »das KulturBureau« neben seinem informellen Gehalt durch praktische Hinweise. Jede/r Kulturschaffende wird hier die ein oder andere Frage, wird hier sein spezielles Problem mit möglichen Lösungen wiederfinden.

Die oft vielschichtigen Zusammenhänge des soziokulturellen Bereichs sind für die praktische Aufarbeitung einer Sachlage im Handbuch transparent und kapitelübergreifend dargestellt, unterstützt mit zahlreichen Grafiken und Mustervorlagen.

Das »KulturBureau« richtet sich an PraktikerInnen des (soziokulturellen) eigenen Arbeitsbereichs, die eigenverantwortlich und innovativ arbeiten und folglich ihre instrumentelle Kompetenz verbessern wollen.

Neuerscheinung ab April 1994, Para-SOL e.V. (Hg.), »das KulturBureau«, 2. überarbeitete Auflage: Handbuch zur Organisation, Entwicklung, Aufbau und Absicherung des eigenen Arbeitsbereiches. Gebunden, mit zahlreichen Graphiken und Arbeitsblättern, Regensburg 1994, ´78,– DM. Subskriptionspreis bei Bestellung bis 30.3.1994: 58,– DM.

Almanach linker Literatur 1994

Mit dem Zusammenbruch der ehemalig sozialistischen, osteuropäischen Staaten hat in der Linken ein triefgreifender Prozeß der politischen Neuorientierung eingesetzt, der bis heute noch nicht abgeschlossen ist. Der **Almanach linker Literatur 1994** will diesen Vorgang insofern unterstützen, als er das im gesamten deutschsprachigen Raum existierende Spektrum an linken Publikationen zusammenfaßt und damit einer inhaltlichen Auseinandersetzung überhaupt verfügbar macht. Die Auswahl der Verlage, Redaktionen und Titel erfolgt ohne Rücksicht auf eventuell bestehende ideologische Gegensätze gemäß der Absicht, die Publikationen des sich im weitesten Sinne als links verstehenden politischen Spektrums in seiner gesamten Bandbreite zu erfasssen. Die Themenauswahl reicht von Bürgerbewegungen, Umweltschutz und 3. Welt über Sexualität und Feminismus bis hin zu Kultur, Literatur und Theorie, erfaßt also alle Gegenstandsbereiche, mit denen sich Linke heutzutage auseinandersetzen.

Der Band enthält neben Textauszügen aus wichtigen und derzeit aktuellen Büchern ein Verzeichnis der Buchverlage, Hinweise zu deren Themenangeboten sowie eine mit kurzen Inhaltsangaben versehene Auflistung der lieferbaren Titel, ein dazugehöriges Titel- und Schlagwortregister, ein nach Sachgebieten gegliedertes Zeitschriftenverzeichnis und schließlich die Adressen von Buchhandlungen, die linke Literatur führen.

Zusammen mit dem Jahres-Almanach '94 erscheint unter dem Titel **Almanach aktuell** außerdem die erste Ausgabe eines dann monatlichen Rezensions- und Informationsdienstes. Inhalt: Vorstellung von Buch- und Zeitschriften-Neuerscheinungen, LeserInnenkritiken und -empfehlungen, Diskussionsbeiträge, Buch- und Zeitschriftengesuche und -angebote, Kampagnen- und Aktionsinfos, Kleinanzeigen usw. Das Jahresabo umfaßt 10 Ausgaben und kostet 50,– DM.

Der **Almanach linker Literatur 1994** kann entweder im Buchhandel oder für 28,– DM zzgl. 2,– DM (mit Scheck oder Schein im Brief) direkt beim Almanach-Versand, Postfach 80 14 66, D-81614 München bestellt werden. Der Lieferung liegt die erste Ausgabe des **Almanach aktuell** kostenlos bei.

Anzeige

WECHSEL WIRKUNG

Zeitschrift für
TECHNIK NATURWISSENSCHAFT GESELLSCHAFT

WECHSELWIRKUNG berichtet über gesellschaftliche Auswirkungen von Naturwissenschaft und Technik.

WECHSELWIRKUNG analysiert die soziale, politische und ökonomische Funktion von Wissenschaft und Technik und zeigt deren Perspektiven und Alternativen auf.

WECHSELWIRKUNG behandelt politische und gesellschaftliche Themen auch unabhängig von Technik und Naturwissenschaft.

WECHSELWIRKUNG erscheint alle zwei Monate im Buchhandel.

Nr. 65, Februar 1994

Schwerpunkt:
Das technisierte Kunstwerk
Kunst und Computer - eine dreißigjährige Annäherung ... Fraktale - Geburt einer Zeichenfamilie ... Eine interaktive audiovisuelle Performance ... Das Zentrum für Kunst und Medientechnologie
Naturwissenschaft und Technik:
Stoffströme: woher - wohin - warum? Beispiele Textilien und Aluminium
Gesellschaft und Politik:
Analyse des Bundesforschungsberichts ... Informatik und Verantwortung ... Sozialökologische Rationierungssysteme
Frauen:
A. Yaroshinskaya: eine mutige Journalistin

Bestellen Sie mit diesem Coupon
☐ Probeheft für 2 DM in Briefmarken
☐ Das aktuelle Heft für 9 DM (Scheck!)
Bestellungen an WECHSELWIRKUNG, Mariabrunnstr. 48, D - 52064 Aachen

Contrast

DIE GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DER ORGANISATIONSBERATUNG

Patriarchatskritische Beratung

Aus der Sicht eines Organisationsberaters beschreibt unser Autor in seinem Beitrag Organisationen als Abbilder unserer patriarchalen Gesellschaft und reflektiert die Möglichkeit von Organisationsberatung, einen Beitrag zum Abbau von Geschlechterhierarchien zu leisten. Obwohl gerade Organisationsberatung häufig zu Rehierarchisierungen führen, finden sich in der Praxis fast keine Ansätze von Organisationsberatung mit einer patriarchatskritischen Zielsetzung.

Foto: Marily Stroux

Christian Raschke, Redaktion Heidelberg ● Organisationen sind Abbilder unserer patriarchalen Gesellschaft, durch sie wird diese aufrechterhalten und in ihnen werden patriarchale Verhaltensweisen erlernt. In Organisationen kommen deshalb sämtliche Formen von Geschlechterhierarchien und patriarchalen Gewaltverhältnissen vor.

»Zu der persönlichen Diskriminierung durch Männer (Belästigungen, dominantes Gesprächsverhalten usw.) treten Frauen besonders benachteiligte Organisationsstrukturen, deren Beitrag zur Existenz der Geschlechterhierarchien nur wenig untersucht ist. Sie halten Frauen davon ab, in den Organisationen »mehr Raum« zu gewinnen. (...) In den gesellschaftlichen Großorganisationen hat die öffentliche Kritik von Frauen im Großen und Ganzen nur zu kosmetischen Veränderungen geführt, die den Einfluß von Frauen nicht vergrößert haben, ihren Anteil an der Erwerbslosigkeit nicht verringert oder ihre Unterbezahlung abgebaut haben. Auch in »gehobenen Positionen« sind Frauen nur wenig häufiger vertreten als vor zehn Jahren und an ihrer Diskriminierung hat sich wenig verändert.

Die genannten Merkmale der Geschlechterhierarchien stellen nur den offensichtlichsten Teil der patriarchalen Ausprägung von Organisationen und ihren Strukturen dar. Die Kritik ist auszudehnen auf die in den Organisationen gebräuchlichen Durchsetzungsstrategien, auf inhumane Arbeitsanforderungen und Arbeitszeiten, männliche Karriereentwürfe, physische Beeinträchtigungen durch Arbeit, die Verantwortungslosigkeit gegenüber sich selber, der Umwelt und der Gesellschaft usw. In den Organisationen dient die Existenz von Hierarchien als Instrument für die Durchsetzung dieser 'patriarchalen Arbeits- und Organisations-Kultur' (Raschke 1991, S. 6f)

Die individuelle Grundlage dieser Kultur ist der traditionelle männliche Arbeitsstil. Aus Interviews und Gesprächsgruppen mit Männern zu diesem Themenbereich wissen wir, daß die berufliche Identität von Männern eher auf der Abgrenzung von den KollegInnen und dem Schauen nach individuellen und nicht gemeinsamen Interessen zu beruhen scheint. So äußern sich Männer bei der Frage, wer sie seien, zumeist mit der Nennung ihres Berufes, ihrer persönlichen Stellung und Aufgabe und bei Nachfrage mit ihren beruflichen Zielen, dem Grad der Professionalität ihrer Arbeit usw., während Frauen sich von ihrem beruflichen Selbstverständnis eher auf ihre KollegInnen, ihr Team, die Kooperationsbeziehungen, auch zu ihren KlientInnen, und ihre Arbeitszufriedenheit beziehen.

Wenn Organisationsberatung zum Abbau der Geschlechterhierarchien beitragen will, muß sie sich auf die beschriebenen Formen und Ausprägungen patriarchaler Arbeits- und Organisationskultur beziehen, aber bei den zumeist männlichen Beratern mangelt es schon an deren Wahrnehmung.

BERUFS- UND REPRODUKTIONSARBEIT

Die Existenz von Organisationen basiert auf der geschlechtshierarchischen Bereichsteilung. Die menschliche Lebenstätigkeit vollzieht sich in der völligen Aufspaltung in die Lebensbereiche der Berufsarbeit und der Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Kindererziehung, Beziehungsarbeit usw.). »Darunter verstehen wir die grundsätzliche Teilung menschlicher Tätigkeiten in den Bereich der Herstellung, Pflege und des Erhalts von Leben und in den Bereich der Herstellung von Mitteln zum Leben. Den Geschlechtern wird qua Geburt einer dieser Bereiche und damit auch eine gesellschaftliche Position zugeschrieben. (...)

Aber auch im gesellschaftlich anerkannten System der Berufsarbeit wird die Bereichsteilung als Arbeitshierarchie deutlich, die heute wie vor 150 Jahren zwischen Männern und Frauen besteht. (...) Frauen in der Berufsarbeit sind immer zusätzlich für Hausarbeit zuständig und allein durch diese Doppelbelastung im Berufsleben eingegrenzt.« (DISSENS 1990, S.21f). Bei Männern führt die berufsarbeitsgemäße Zurichtung ihres gesamten Lebens, die das »männliche Normalarbeitsverhältnis« ausmacht, zur Vernachlässigung ihrer sonstigen Lebensinteressen und der Bedürfnisse anderer Menschen. So haben z.B. erfolgreiche Männer zumeist die nicht berufstätige Ehefrau zu ihrer Unterstützung.

Zum Abbau dieser geschlechtshierarchischen Bereichsteilung kann Organisationsberatung hinwirken auf die Verringerung der Arbeitszeit, des Arbeitsstresses, die Einbeziehung der Reproduktion in betriebliche (Zeit-)Abläufe und die Erleichterung der Kindererziehung (kinderfreundliche Zeitstruktur, betriebliche Kindergärten, Tag der offenen Tür usw.).

MÄNNERVERHALTEN DEUTLICH MACHEN

Organisationsberatung kann auf folgenden Ebenen zum Abbau der in den Organisationen bestehenden Geschlechterhierarchien beitragen:

○ Sie kann Geschlechterhierarchien deutlich machen, deren **Wahrnehmung** mit ihren Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten die Voraussetzung für Veränderung ist. Erfahrungsgemäß löst die Konfrontation damit besonders bei Männern Verwunderung und Betroffenheit aus: »Aber das woll(t)en wir doch gar nicht...«. Besonders auf der Ebene der formellen Organisationsstrukturen, wie der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung und der Männerdominanz in den Entscheidungs- und Informationsstrukturen sind die Ungleichheiten zwar für viele MitarbeiterInnen deutlich, werden aber häufig nicht wichtig genommen, mit Sachzwängen begründet und verharmlost. Auf informeller Ebene, wie bei subtilen Umgangsformen und im Gesprächsverhalten werden Geschlechterhierarchien kaum wahrgenommen.

○ Organisationsberatung muß vorrangig in ihrem Hauptmedium, dem Gespräch, aktiv werden: Das **Gesprächsverhalten** zeigt nach allen gängigen Untersuchungen deutliche, geschlechtsspezifische Unterschiede auf, die häufig genug zur Dominanz einiger, weniger Männer beitragen, zumindest aber Rangordnungen festlegen und (sprachlich) nicht durchsetzungsfähige bzw. – willige MitarbeiterInnen benachteiligen.

Durch die Thematisierung des Gesprächsverhaltens, die Strukturierung speziell von Sitzungen mit vielen TeilnehmerInnen, die Einbeziehung nonverbaler Methoden und die Betonung der Kleingruppenarbeit, evtl. in geschlechtsspezifische Gruppen, kann der in einer Organisation dominante Gesprächsstil verändert werden. »Dazu können spielerische, kreative und phantasiebezogene Methoden beitragen. Erfahrungsgemäß sprechen diese Methoden Frauen stärker an als Männer, die sich zumeist in den üblichen Diskussionsrunden wohlfühlen« (Raschke 1991, S. 112).

○ Organisationsberatung kann parteilich für »Schwächere« intervenieren. Dies kann durch die Einbeziehung von schweigsamen MitarbeiterInnen in den Gesprächsprozeß z.B. durch oben genannte Maßnahmen geschehen, aber auch durch die Kritik an Geschlechterhierarchien und ihren ProfiteurInnen. »Männliche Berater können beispielsweise im Interesse von Frauen intervenieren, die durch dominante Männer behindert werden.« (a.a.O., S. 91). »Die BeraterInnen ermuntern eine bisher zurückhaltende und überaus vorsichtige Mitarbeiterin zur Übernahme einer verantwortlichen Position, was sich als besonders glückliche Wahl erwies: Sie »wuchs« an ihrer neuen Verantwortung, bekam viel Anerkennung...« (a.a.O., S. 137). Ein solches **Mandatsverständnis** muß beim Mandatskontrakt offengelegt werden, womit wir gute Erfahrungen gemacht haben.

○ Besonders bei **Konflikten** kommen bei den Versuchen ihrer Bewältigung traditionell männliche Verhaltensweisen verstärkt zum Ausdruck. Nicht nur, daß Konflikte von Frauen thematisiert werden (wobei die Beratung eine unterstützende Funktion haben kann), sondern auch bei ihrer Bewältigung sind erfahrungsgemäß Frauen die eher tragenden Kräfte, während es eher die Männer sind, die »härtere Bandagen anlegen«, Konfliktvermeidungsstrategien wie »Totreden«, »Nicht-Zuhören«, »Vogel-Strauß-Politik« oder »Lächerlich-Machen« bevorzugen. Es gilt, eine Konfliktkultur zu schaffen, die den Durchsetzungsfähigkeiten nicht immer die besseren Chancen zugesteht.

KRITSICH UND SENSIBEL HINTERFRAGEN

Zu den gängigen Konzepten der Organisationsberatung kann nicht ein geschlechtsspezifischer bzw., je nach Reichweite der Kritik, ein patriarchatskritischer Ansatz additiv hinzugefügt werden: OrganisationsberaterInnen müssen ihre bisherigen Ziele kritisch und sensibel hinterfragen, da Organisationsberatung nur zu leicht zur Verstärkung bestehender Geschlechterhierarchien beitragen kann.

Organisationsberatung bezweckt die Veränderung von Organisationsstrukturen und damit auch die Änderung der ihnen entsprechenden individuellen Arbeitsstile und Verhaltensweisen. Reduziert Organisationsberatung ihre Ziele auf rein ökonomische, die Effizienzanforderungen dabei nicht reflektierend, zwingt sie die MitarbeiterInnen zu einer stärkeren Ausrichtung ihrer Arbeitsstile an ökonomischen Zwängen. Zur Folge hat dies die Ausblendung der aktuellen Befindlichkeiten und die effektivere Zurichtung der gesamten (Arbeits-) Persönlichkeit der MitarbeiterInnen. Dies kann die Vernachlässigung ihrer anderen Lebensbereiche und die Verweigerung der Verantwortung für die eigene Reproduktion und die anderer Menschen im privaten sozialen Umfeld verstärken. Die unreflektierte Übernahme von Effizienzanforderungen setzt sich auf diese Weise bis auf die Ebene der individuellen Verhaltensweisen durch. Sie führt auch häufig zur Rehierarchisierung der Organisationsstrukturen, z.B. durch Reduzierung von Teamarbeit und kooperativen Arbeitsbeziehungen und zu mehr Konkurrenz, was bestehende Geschlechterhierarchien nur noch verstärkt. Beobachten kann man dies rein phänomenal bei Krisensituationen in einer Organisation, wenn nach Umstrukturierungen sich anteilig mehr Männer als vorher in Leitungspositionen oder auch nur sicheren Arbeitsplätzen befinden.

PATRIARCHATSKRITISCHE ZIELE

Wir haben bei DISSENS einen spezifischen Ansatz der Organisationsberatung entwickelt, der explizit eine patriarchatskritische Zielsetzung verfolgt. Den beschriebenen Gefahren der naturwüchsigen Anpassung an die bestehenden Effizienzsanforderungen setzen wir das Konzept der »bewußten Gestaltung der Organisation« (Raschke 1991, S. 7f) entgegen. So ist es möglich, effektivere und effizientere Organisationsstrukturen zu entwickeln und dabei die »Spielräume bei der Gestaltung ihrer Organisation« (a.a.O.) mit den MitarbeiterInnen zu erarbeiten, ohne sich vorschnell und unreflektiert (vermeintlichen) Zwängen zu unterwerfen.

Zu unseren Organisationsberatungen versuchen wir, die bestehenden Geschlechterhierarchien in ihren jeweiligen Erscheinungsformen offenzulegen und zu verändern, wobei die beschriebenen Probleme berücksichtigt werden. Dabei gehen wir auch auf die Bedürfnisse von Männern ein: nach einem schöneren Arbeitsklima, weniger Arbeitsstreß, einer besseren Wahrnehmung ihrer eigenen Bedürfnisse, aber auch ihrem Wunsch, nicht auf Kosten anderer Menschen zu leben.

Allerdings sind wir erst wenige Schritte zu einem ausgearbeiteten patriarchatskritischen Ansatz von Organisationsberatung gegangen, weshalb dieser Artikel nur einen vorläufigen Zwischenschritt bei der Entwicklung einer konsequenten patriarchatskritischen Organisationsberatung darstellt. Leider ist doch das Wissen um patriarchale Aspekte von Organisationen, ihrer Strukturen und der Verhaltensweisen ihrer MitarbeiterInnen erst rudimentär entwickelt und wenig verbreitet. ●

Christian Raschke

ZUM AUTOR:

Ich führe seit 6 Jahren Organisationsberatungen für »sozialinnovative« Non-Profit-Organisationen durch. 1990 habe ich DISSENS mitgegründet, ein Bildungs-, Beratungs- und Forschungsinstitut mit patriarchatskritischem Ansatz. Hier bin ich für den Arbeitsbereich »Beratung von Organisationen und Gruppen« und den Bereich »Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt« zuständig, in dem wir ein Forschungsprojekt zu den »Reaktionen von Männern auf Gleichstellungsmaßnahmen« durchführen.

Verwendete Literatur:
DISSENS e.V.: Der DISSENS mit der herrschenden Männlichkeit, Berlin 1990
Raschke , Christian: Organisationsberatung – Analyse eines Konzeptes (unveröffentliches Manuskript), Berlin 1991

Anzeige

Politische Ökologie
Hintergründe, Konzepte, Perspektiven

Soll oder Haben
Umweltschutz in der Rezession
Nr. 36

Geniale Zeiten
Essen aus der Genküche
Nr. 35

Grün Heil!
Ökologie als Trojanisches Pferd der neuen Rechten
Nr. 34

Ab Nr. 35 überall in der **Bahnhofspresse erhältlich** oder direkt bestellen bei:

Politische Ökologie
Cosimastr. 4/II
81927 München
Tel. 089/91 79 40
Fax: 089/910 15 17

STREICHKONZERT IN BERLIN

Auszeichnung für Streichung?

Am 25.02.1994 wurde dem Berliner Frauenprojekt REA-Regionale EntwicklungsAgentur für Frauenbetriebe und -projekte e.V. der Frauenförderungspreis der Stadt Nürnberg für hervorragende Verdienste um die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen verliehen.

Während die Kolleginnen den Preis in Nürnberg entgegennehmen, flattert den Daheimgebliebenen die Streichung des gesamten Projekts durch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen ins Büro. Eine offizielle Begründung hierfür gibt es bisher nicht.

Gestrichen wird mit der REA ein wichtiger Träger der Frauenselbsthilfebewegung, der Frauen in Fragen zur Finanzierung und Konzeption beim Aufbau selbstorganisierter Arbeitsplätze im kommerziellen und non-profit Bereich unterstützt.

Unklar bleibt, wie sich der Berliner Senat aus seiner Verpflichtung zur Kofinanzierung bewilligter EU-Mittel für Einzelvorhaben des Projekts ziehen will. So hat die REA in der Vergangenheit umfangreiche Mittel für Weiterbildungsmaßnahmen von der EU akquiriert, die erwerbslosen Frauen in der Region Berlin/Brandenburg zugute kamen.

Die dadurch bewirkten Entlastungen heimischer Haushaltstöpfe scheint die Senatsverwaltung offensichtlich nicht zu interessieren.

Trotz knapper Haushaltsmittel kann von der Senatsverwaltung eine strategische Vorgehensweise zum Abbau der Frauenerwerbslosigkeit erwartet werden. Stattdessen fallen immer mehr Einrichtungen der Frauenbewegung dem Rotstift zum Opfer, deren Arbeit auf das Auffangen von Folgen der Wirtschaftskrise und massenhaften Frauenerwerbslosigkeit abzielt. Was bleibt, ist der Kahlschlag von Selbsthilfeinitiativen, Mutlosigkeit und Politikverdrossenheit. ●

ZWEITER ARBEITSMARKTKONGRESS:

Auf der Suche nach neuen Strategien

Wege aus der Arbeitslosigkeit führen über Strategien, nicht über Patentlösungen. Dies ist die »Botschaft« des zweiten Arbeitsmarktkongresses, den die Service-Gesellschaft »Zukunft im Zentrum« am 17. und 18. März in Berlin veranstaltet. Zum Thema »In Europa voneinander lernen. Strategien gegen die Verdrängung der Arbeit« werden mehr als 30 ReferentInnen aus den Mitgliedsstaaten der EU, aber auch aus Ungarn und Schweden sprechen. Im Mittelpunkt soll die Frage stehen, ob Arbeit neu definiert werden muß. Anders formuliert: Genügt es, Arbeit an den marktwirtschaftlichen Erfordernissen zu messen, oder sind soziale, kulturelle und ökologische Bedürfnisse genauso wichtig? Darüber hinaus sollen die TeilnehmerInnen diskutieren, wie die Arbeit umverteilt und wie neue Arbeitsbereiche finanziert werden können. Über die bereits vorhandenen Initiativen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit können sich die TeilnehmerInnen in der Ausstellung »Netzwerke und Projekte in der Arbeitslandschaft Europas« informieren. Kontaktadresse für Anmeldeunterlagen: Zukunft im Zentrum GmbH, Rungestr. 19, 10179 Berlin, Tel.: 030/270 74 60, Fax: 030/270 74 32. Ansprechpartner bei Nachfragen: Raul Gerason/André Beck, Tel. 030/270 74 34 oder 435.

EU-GELDER: GEWUSST WIE – TEIL 2

Der europäische Finanzdschungel

Während wir uns im ersten Teil unserer Serie (in der Januarausgabe von CONTRASTE) zur Neustrukturierung der EU-Finanzen vor allem mit Antragswegen, Förderzielen, dem Zielgebiet 1 (neue Bundesländer) und den projektrelevanten transnationalen Gemeinschaftsinitiativen beschäftigt hatten, geht es in diesem 2. Teil um Einzelmaßnahen der EU und die für alte Bundesländer und Westberlin wichtigen Zielgebiete 2 und 5 b). Ein 3. Teil wird die Serie in der kommenden CONTRASTE-Ausgabe mit Förderbeispielen und Lobbyadressen abrunden. Sowohl Teil 1 als auch Teil 2 sind Vorabveröffentlichung aus »Das KulturBureau« (2. Auflage – siehe auch Rezension auf Seite 11).

Von Kurt Regenauer aus Nürnberg ● Erst am 17. und 22. Dezember vergangenen Jahres hat die EU-Kommission die 23 letzten Operationellen Programme für den Zeitraum 1989 bis 1993 genehmigt. 19 dieser Programme fallen unter die Gemeinschaftsinitiative KONVER zur Deversifizierung von Gebieten, die von der rückläufigen Entwicklung der Rüstungsindustrie und dem Abbau von Militärstandorten besonders betroffen sind. Diese umfassen ca. 50 Mio. DM EU-Mittel in allen 16 Bundesländern. Darüber hinaus wurden 2 Programme im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative RETEX zur Umstellung von Regionen, die von der Krise im Textilsektor betroffen sind, genehmigt. In Baden Würtemberg dreht es sich um ca. 1,6 Mio. DM aus Brüssel, in Bayern um ca. 12,6 Mio. DM. Schließlich wurden noch ca. 200.000 DM zur Einführung innovativer Verfahren in der Schuhindustrie im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative STRIDE nach Rheinland-Pfalz vergeben.

Ansonsten ist das Gemeinschaftliche Förderkonzept (GFK) für den neuen Zeitraum 1994 bis 1999 noch gar keine beschlossene Sache. Die Mitgliedsstaaten haben noch ca. 2 Monate Zeit, der Kommission den Entwurf eines neuen Operationellen Programms zur Genehmigung vorzulegen. In ihrer Mitteilung vom 14. Februar dieses Jahres betont die Kommission, daß zwar abzusehen sei, daß eine ganze Reihe der bisher unterstützten Problemzonen inhaltlich im Bestand der (künftigen) Gemeinschaftsinitiativen verbleibe. Aber die in der Januarausgabe (Teil 1) dargestellten Förderbereiche (aus dem Grünbuch der Kommission) seien noch in Diskussion: fest stehe schon jetzt, es gebe Veränderungen bei den Gebieten, die diese Initiativen nutzen können. Auch künftig sei zu erwarten, daß unter Ziel 4 (Bewältigung des industriellen Wandels) auch und vor allem in Deutschland Gebiete außerhalb der Ziel 1, Ziel 2 und Ziel 5 b)-Gebiete bedacht werden. In Kürze werden die Leitlinien für neue Gemeinschaftsinitiativen vorgelegt und zugleich die ersten von ihnen verabschiedet.

WEITERE REGIONAL BEGRENZTE FÖRDERMITTEL

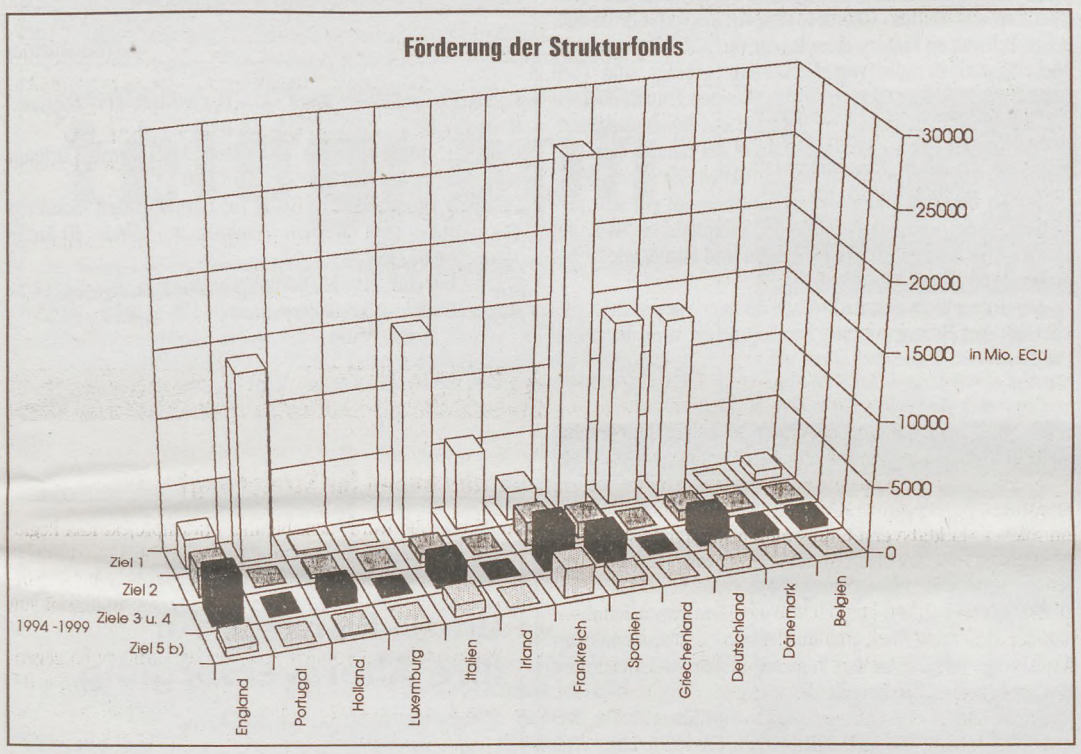
Zu unterscheiden sind nämlich bei den EU-Zielgebietsdefinitionen 1 bis 5 solche, die einen regional begrenzten Förderauftrag haben (Ziel 1, 2 und 5 b)) und diejenigen Ziele (3, 4 und 5 a)), die das gesamte Gebiet der EU abdecken. Wurden in Teil 1 der Serie (Januarausgabe) Gebiete und Einzelheiten der Vergabepraxis aus Ziel-1-Gebieten (den neuen Bundesländern) erklärt, so soll an dieser Stelle die auch für die alten Bundesländer relevante Gebietsaufteilung nach Ziel 2 und 5 b) dargestellt werden. Diese wurden von der Kommission am 24. Januar '94 nämlich bereits festgelegt.

Der größte Förderraum in Deutschland (nach Fördergebiet Ziel 1 – Neue Bundesländer) ist der nach Ziel 5 b) (Erleichterung der Entwicklung und Strukturanpassung der ländlichen Gebiete – vgl. nebenstehende Landkarte mit Ziel 1 und 5b)-Fördergebieten). Auch der Förderrahmen ist bereits geplant: In Deutschland sind laut Kommissionsbeschluß vom 26.1.94 für den Zeitraum 1994 bis 1999 ca. 2,3 Mrd. DM veranschlagt.

Die Förderinhalte beziehen sich auf Umstellung, Diversifizierung und Neuausrichtung sowie Absatzförderung bzw. Infrastruktur für Land- und Forstwirtschaft, Sanierung und Entwicklung der Dörfer, Investitionsförderung des Fremdenverkehrs und des Handwerks, Entwicklung und Aufwertung des Waldes sowie Umweltschutz und Landschaftspflege, Berufsbildung in der Landwirtschaft, Weiterbildung, Orientierung und Beratung der Arbeitskräfte zur Förderung von Beschäftigungswachstum und Stabilität in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Verstärkung des Arbeitskräftepotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie durch Ausbildung und produktive Investitionen zur Schaffung und Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze, Infrastrukturinvestitionen, Aktionen zur Erschließung des endogenen Potentials der Regionen, Investitionen für den Umweltschutz sowie Aktionen der Regionalentwicklung im Bereich der Wirtschaftsförderung.

Die Ziel 2-Fördergebiete – Umstellung der Regionen, Grenzregionen oder Teilregionen, die von der rückläufigen industriellen Entwicklung schwer getroffen sind – befinden sich übers ganze Land zerstreut. Einige der relevanten Kreise und Städte werden nur in gewissen Stadtteilen oder mit Ausnahme der Wohngebiete gefördert. Auskünfte darüber, welche Stadtgebiete im einzelnen denn nun gefördert werden und wo eine Förderung entfällt geben die örtlichen Behörden (siehe Tabelle rechts).

Die Höhe der Beteiligung der EU an Strukturfördermaßnahmen nach Ziel 2 und 5b) beträgt maximal 50 % der Gesamtkosten, mindestens aber 25 %. Diese Mindestinterventionssätze gelten nicht für Einnahmen schaffende Investitionen. Bei Wirtschaftsförderung darf in keinem Fall in Ziel 1-Regionen 50 % übersteigen (sonst bis zu 75 % möglich, siehe Teil 1) und in den übrigen Regionen, also den hier vorgestellten nach Ziel 5b) und 2, 30 %. Aber: für Vorstudien, technische Hilfemaßnahmen, die auf Initiative der Kommission durchgeführt werden, kann der Fördersatz im Ausnahmefall auch 100 % betragen.



Auch der Gesamtfinanzrahmen für Ziel 2-Gebiete ist bereits vorgeplant: Für diesen Bereich sind in Deutschland von 1994 bis 1999 (Planungzeitraum) insgesamt ca. 1,4 Mrd. DM veranschlagt. Des weiteren sollen in dieser Periode nach den gebietsunabhängigen Zielen 3 und 4 (Gegen Langzeitarbeitslosigkeit sowie zur Wiedereingliederung Jugendlicher und vom Ausschluß Bedrohter in den Arbeitsmarkt und Erleichterung der Anpassung an industriellen Wandel sowie Änderungen des Produktionssystems) allein für die alten Bundesländer insgesamt ca. 3,8 Mrd. DM vorgesehen.

Die weitere inhaltliche EU-Willensbildung zu den künftigen Gemeinschaftsinitiativen (Festlegung der Themen) soll auf einem Treffen vom 21. bis 23. März '94 die VertreterInnen der Gebietskörperschaften und auf einem Treffen vom 6. bis 8. April VertreterInnen der Kommunalbehörden miteinbeziehen.

EINZELMASSNAHMEN DER EU

Auch auf dem Gebiet der Einzelmaßnahmen ist ein Neuorientierungsprozeß der EU für den Planungszeitraum 1994 bis 1999 vorgesehen. So manche der Aktionsprogramme werden einen neuen Namen erhalten. So wird z.B. aus dem Programm zum Hochschulaustausch und Fremdsprachenlernen ERASMUS das neue Programm SOKRATES. Das Berufsbildungsprogramm COMETT firmiert künftig unter dem Titel LEONARD.

Diese Gestaltungsvorhaben haben dabei auch den Anspruch, das Wirrwarr bisher existierender KoordinatorInnen und nationaler AnsprechpartnerInnen zu entflechten sowie die Zuständigkeiten neu zu regeln.

Die an dieser Stelle und in der kommenden Ausgabe veröffentlichte Liste wichtiger Einzelmaßnahmen bzw. der zuständigen Kontaktstellen konnte diese Neuentwicklung noch nicht berücksichtigen. Sie bezieht sich auf den Informationsstand von November 1993 – des weiteren kann hier in der Zeitung aus Platzgründen natürlich nur eine Auswahl von Maßnahmen berücksichtigt werden.
Der dritte Teil (und Schluß) dieser Serie soll neben der Fortsetzung der Liste der Einzelmaßnahmen einige Projektbeispiele anführen und die wichtigsten Lobbyadressen für den Alternativbereich benennen. ●

Fördergebiete nach	Ziel 2	
vollständige Förderung	teilweise Förderung	
kreisfr. Stadt Hof	Westberlin	
Stadt u. Landkr. Schweinfurt	Bremen	
Landkreis Kassel	Kassel u. Baunatal	
Grafschaft Bentheim	Emden	
Landkreis Helmstedt	Salzgitter	
Landkreis Peine	Gden Peine, Hohenhameln	
Duisburg	Wilhelmshaven	
Gelsenkirchen	Bochum	
Landkreis Heinsberg	Bottrop	
Herne	Dortmund	
Enneppe-Ruhr-Kreis	Witten	
Landkreis Recklinghausen	Essen	
Landkreis Unna	Hagen	
Warendorf/Ahlen Stadt	Hamm	
Landkreis Wesel	Moers	
Bremerhaven	Krefeld	
Pirmasens	Oberhausen	
Ramstein-Miesenb., Hauptstuhl	sonst. Stadt u. Land Kaiserslautern	
Saarlouis	Zweibrücken	
Stadtv. Saarbrücken	Saarbrücken Stadt	außer Riegelsberg
Landkreis Neunkirchen	Illingen	
	Kiel	

Thematik	Programm	Beschreibung	Institution	Strasse	Ort	Tel./FAX
Ausbildung und Beschäftigung Frauen und Jugend	**Delta**	Förderung der Entwicklung und des Einsatzes moderner Lerntechnologien	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft	Heinemannstr. 2	53175 Bonn	T: 0228 / 572702 F: 0228 / 572096
	Ergo	Programm gegen die Langzeit-Arbeitslosigkeit	Inst. f. Berufl. Bildg, Arbm. u. Besch. (IBAB)	Schloßstr. 94	60486 Ff/M	T: 069 / 7073602 F: 069 / 7073602
	ILE	Frauen in lokalen Beschäftigungsinitiativen	Frauenbetriebe	Friesenstr. 14	10965 Berlin	030 / 6938619
	IRIS	Aufb. e. NW z. Koord. d. nat. u. europ. Progr. zur Förd. d. berufl. Bildg v. Frauen	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Fehrbellinerpl. 3	10707 Berlin	T: 030 / 86432297 F: 030 / 86432455
	LEDA	Local Employment Development Action	Universität Duisburg	Lotharstr. 65, LE 426	47057 Duisburg	
			Behörde für Arbeit, Jugend und Soziales	Hamburger Str. 118	22083 Hamburg	040 / 291882915
	Petra II	Akt.progr. f. d. Ber.bildg Jugendl. u. Vorber. a. das Erwerbsleben	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft	Heinemannstr. 2	53175 Bonn	T: 0228 / 572109 F: 0228 / 572096
			Dachkoordinierung: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Fehrbellinerpl. 3	10707 Berlin	T: 030 / 86432284 F: 030 / 86432455
	Tempus	Förderung von Aust., Mob. u. Ausbg m. Schwpkt f. Mittel- u. Osteuropa	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft	Heinemannstr. 2	53175 Bonn	T: 0228 / 572083 F: 0228 / 572096
Kultur	**Jugend für Europa**	Fördg d. Jugdaustaust.	Jugend für Europa	Hochkreuzallee 20	53175 Bonn	T: 0228 / 9506-212 F: 0228 / 9606-222
	Kaleidoskop	Förderung des zeitgen. künstlerischen Schaffens, Kenntnis des europ. Erbes	Antragsformulare: Kommission der EG, Vertretung in der BRD	Zittelmannstr. 22	53113 Bonn	T: 0228 / 53009-0 F: 0228 / 53009-50
	Zuschüsse für verschiedene Organisationen und Veranstaltungen	Förderung von Veranstaltungen und Maßnahmen mit europäischer Zielsetzung	EG-Kommission, Generalsekretariat	200, Rue de la Loi	B-1049 Brüssel	T: 00322 / 295275 F: 00322 / 2954742
Soziales	**HELIOS**	Programm zur Förderung des unabhängigen Lebens Behinderter in einer offenen Gesellschaft	Expertenteam für Kreativität und Sport	2, Square Ambiorix, Bte 47	B-1040 Brüssel	T: 00322 / 2300560 F: 00322 / 2306693
	MISSOC	Informationssystem zur sozialen Sicherheit	Bundesministerium für Arb. und Sozialordnung	Rochusstr. 1	53123 Bonn	T: 0228 / 527-0 F: 0228 / 527-2965
Umwelt	**EURO-NATUR Stiftung Europäisches Naturerbe**	Europäischen Umweltpreis	Stiftung Europäisches Naturerbe - EURONATUR	Güttinger Str. 19	78315 Radolf-zell	T: 07732 / 2516 F: 07732 / 3316
	Umwelt-forschg.	Forschungsthemen: Globale Umweltveränderungen	EG-Kommission	200, Rue de la Loi	B-1049 Brüssel	T: 00322 / 2355735 F: 00322 / 2363024

Eine vollständige Liste mit den jeweiligen Neuerungen kann auf Anfrage bestellt werden

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: FREILASSUNG VON IRMGARD MÖLLER

Bundesparteitag verabschiedete Resolution

Foto: Infobüro Heidelberg

Redaktion Heidelberg ● Am 26. Februar war bundesweiter Aktionstag für die Freilassung von Irmgard Möller, Gefangene aus der RAF, die seit über 21 Jahren in Haft sitzt.

Am späten Nachmittag wurden auf dem Bundesparteitag von Bündnis 90/Die Grünen im Mannheimer Rosengarten Transparente mit der Parole »Für die Freilassung von Irmgard Möller – Seit über 21 Jahren in Haft« vor dem Podium entrollt. Die Delegierten applaudierten zu dieser Aktion und es wurden im Saal Flugblätter zur Aktion verteilt. Auch eine vom Heidelberger Infobüro eingebrachte Resolution, mit der die Delegierten aufgefordert wurden, sich für die Freiheit von Irmgard Möller einzusetzen, wurde mit Applaus begrüßt und per Akklamation verabschiedet. Wir dokumentieren die Resolution im folgenden Wortlaut:

»Heute, am bundesweiten Aktionstag für die Freilassung von Irmgard Möller fordern wir, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundesparteitags von Bündnis 90/Die Grünen in Mannheim ebenfalls die sofortige und bedingungslose Freilassung von Irmgard Möller.

Irmgard Möller sitzt nunmehr seit 22 Jahren in Haft und ist damit die am längsten inhaftierte Frau in der BRD. Außerdem ist sie weltweit die einzige Gefangene, die noch wegen Aktionen gegen den Vietnamkrieg in Haft ist.

Zur Zeit läuft ein zweites Anhörungsverfahren, in dem entschieden wird, ob Irmgard Möller freigelassen wird. Ihr gesundheitlicher Zustand ist nach so langer Haftzeit, die sie mehrere Jahre in Einzelisolation verbrachte, stark angegriffen. Es ist höchste Zeit, daß Irmgard Möller freigelassen wird.

Wir unterstreichen nochmals unsere Forderung: Sofortige und bedingungslose Freilassung von Irmgard Möller.« (Bündnis 90/Die Grünen, Mannheim, 26.2.94)

Presseerklärung des Infobüros für die Freiheit der politischen Gefangenen Heidelberg vom 27.2.94

REZENSION

Schwarzer Widerstand in den USA

Durch die Riots am 1. Mai 1992 in Los Angeles, durch Filme wie »Malcolm X« und die große HipHop-Gemeinde unter deutschen MusikhörerInnen findet der Zustand der US-amerikanischen Gesellschaft in der deutschen radikalen und kulturellen Linken wieder mehr Beachtung. Themen wie Rassismus, Schwarzer Widerstand (‚Schwarz' wird in den USA und in Großbritanien als politischer Begriff gebraucht, der Native Americans, African Americans, Mexican Americans und MigrantInnen mit einschließt), das Verhältnis von verschiedenen Unterdrückungsverhältnissen (Kapitalismus, Rassismus, Sexismus, ...) und die Bedeutung von (Massen-) Kultur wie Musik, Literatur, etc. in hochentwickelten kapitalistischen Nationen werden breiter diskutiert. Im vergangenen Jahr sind mehrere Bücher erschienen, die Beiträge zu diesen Diskussionssträngen liefern und von denen im folgenden vier vorgestellt werden.

»Black Power« besteht hauptsächlich aus sechs Interviews mit (ehemaligen) Schwarzen politischen Gefangenen, die größtenteils Ende der 60er und in den 70er Jahren in der »Black Liberation Army« (BLA) und der »Black Panther Party« (BPP) kämpften. Die Interviewten beschreiben ihre politische Sozialisation, die damaligen Inhalte, die Kämpfe von Frauen in den Schwarzen Organisationen und ihre Einschätzung der heutigen Situation. Ferner gibt es zwei Originaldokumente der BPP (aus 1966) und der BLA von 1972 zu lesen, sowie einen Beitrag der HerausgeberInnen zum Thema ‚Knast und Repression in den USA', der hauptsächlich Fakten und Zahlen enthält.

In »Schwarzer Feminismus« sind 11 Aufsätze afro-amerikanischer Feministinnen zu lesen, in denen diese ihre Erfahrungen mit dem US-amerikanischen rassistischen Patriarchat schildern. Ebenso wird die Geschichte von Frauen- und antirassistischen Kämpfen und die Bedeutung der afro-amerikanischen Tradition für diese Kämpfe dargestellt. Einzelne Aufsätze behandeln z.B. das ambivalente Verhältnis von Schwarzen Töchtern und Müttern (Gloria I. Joseph), die Verhältnisse zwischen Schwarzen Frauen, die allzu oft von Anbiederung an die Nicht-Schwarzen oder von Konkurrenz geprägt sind (bell hooks) oder die Vorstellungen von Schwarzen Frauen über die von weißen Frauen dominierte feministische Bewegung. Patricia Hill Collins gibt im längsten Aufsatz des Bandes eine Einführung in die gesellschaftliche Konstruktion Schwarzen feministischen Denkens. »Schwarzer Feminismus« ist ein sehr persönliches und bewegendes Buch, der kämpferische Stolz und gleichzeitige Bescheidenheit der Frauen sind immer wieder beeindruckend.

Das theoretisch anspruchvollste der hier vorgestellten Bücher ist »Yo! Hermeneutics!«, herausgegeben vom deutschen »Poptheoretiker« Diedrich Diederichsen. In ihm sind 21 Beiträge von mehr oder minder prominenten US-amerikanischen AutorInnen versammelt, die sich einer eindeutigen Zuordnung entziehen. Weder sind sie alle Schwarz, noch alle eindeutig dem kulturellen oder politischen »Lager« zuzuordnen. Inhaltlich geht es u.a. um die Verortung von schwarzen Intellektuellen in der ‚Community' und in den weißen »kulturellen Vollzugsanstalten« (Michele Wallace), Strategien des Antirassismus, die Produktion Schwarzer Literatur oder den »Narrennationalismus« (Stanley Crouch) der islamistisch-scharzen »Nation of Islam«.

Den Stellenwert des in Europa entwickelten Marxismus für die Kämpfe von »native americans« hat das 1983 in den USA erschienene Buch »Das indigene Amerika und die marxistische Tradition« zum Inhalt. In ihm diskutieren Mitglieder des ‚American Indian Movement' und weiße nordamerikanische Linke über die Bedeutung des Marxismus für ihre Theorie und Praxis (Ist der Marxismus Teil des Problems oder der Lösung?). Neben Positionen, die »den Marxismus« als eurozentristisch, fortschrittsgläubig und tendenziell rassistisch verwerfen, versuchen andere, marxistische Theorieansätze zu benutzen und behaupten damit eine weltweite Gültigkeit der marxistischen politischen Theorie.

Ein Kritikpunkt an den Büchern, ausgenommen »Yo!«, ist, daß dort von einigen AutorInnen von der Existenz einer Schwarzen oder indianischen Rasse oder Nation ausgegangen wird und dadurch die rassistischen Zuschreibungen der dominierenden (weißen) Sichtweise übernommen und teilweise als positives Element angesehen werden. Dadurch gerät die soziale Konstruktion von »Rassen«, die durch Handlungen, Sprache und staatliche Praxis immer wieder neu hergestellt wird, aus dem Blick – von den Anknüpfungspunkten für Nationalismus ganz abgesehen. Weiter ist eine gewisse Selbstbeobachtung beim Lesen notwendig, um nicht in den rassistischen Blick auf die Schwarzen als »edle Wilde« zu verfallen und ihre Theorien, Kämpfe und Lebensweisen zu glorifizieren. ●

Bernd Hüttner

Redaktionskollektiv ‚Right On' (Hg.): Black Power; Edition ID-Archiv Berlin 1993; 171 S., 18 DM
Gloria I. Joseph (Hg.): Schwarzer Feminismus; Orlanda Frauenverlag Berlin 1993; 293 S., 39,80
Diedrich Diederichsen (Hg.): Yo! Hermeneutics! »Schwarze Kulturkritik«. Pop, Medien, Feminismus; Edition ID-Archiv 1993; 240 S., 36 DM
Ward Churchill (Hg.): Das indigene Amerika und die marxistische Tradition; Agipa Press Bremen 1993; 285 S., 32 DM

TAGUNGESVORSCHAU:

Österreich: Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe (BAWO)

Gehen wir gemeinsam Wege der Armutsbekämpfung!

Vom 17. bis 19. März findet an der Johannes Kepler Universität Linz die BAWO Fachtagung mit der Thematik »Armut und Unterversorgung« statt.

Unter Mitwirkung des Institutes für Gesellschaftspolitik, Abteilung Sozialpolitik und politischen Institutionen, den Linzer Vereinen Sozialheim B 37, Arbeitsgemeinschaft (ARGE) für Obdachlose, der Wohnplattform und weiteren vierzehn öffentlich rechtlichen Institutionen und Interessensvertretungen (u.a. Caritas, Volkshilfe, Arbeitskammer, Landesakademie für Sozialarbeit, Institut für Soziologie...) wollen die Veranstalter am Beispiel der Regionen Linz – Braunau – Steyr die regionalen und kommunalen Besonderheiten von Verarmung sowie politisch / administrative Maßnahmen gegen die Armut zum Gegenstand der Betrachtung machen. Sie wollen Kommunen und Länder auffordern, Instrumente zur Verhinderung und Bekämpfung zu entwickeln bzw. einzurichten.

Im Ausloten der Kompetenzen und Handlungsspielräume liegt das Ziel, einen Paradigmenwandel in kommunaler und regionaler Sozialpolitik einzuleiten. Damit soll auch ein Anstoß für eine bereichsübergreifende Vernetzung zahlreicher Arbeitsfelder (Wohnungslosenhilfe – soziale Arbeit – psychosoziale / medizinische Versorgung, bis hin zur Sozial-/ Arbeitsmarktpolitik / -verwaltung und sozailwissenschaftlicher Forschung) als Grundlage für eine ganzheitliche Problemanalyse und -bearbeitung gegeben sein.

Die Eröffnungsreferate am ersten Tag ermöglichen die fachliche Auseinandersetzung über »sozial-strukturelle Zugänge in die Armut« und beschäftigen sich konkret mit den drei Themen: **Integrationshindernisse** für Jugendliche, Frauen, Junge Familien, AusländerInnen ...; **Desintegration** von Arbeitslosen, Kranken, psychisch Kranken, Behinderten ... etc.; **Unterversorgung** versus Einkommens-, Wohn- und sozialer Infrastrukturpolitik.

»Maßnahmen und Strategien gegen die Armut«, die Thematik des zweiten Tages, sollen Inputs an den Beispielen »kommunaler Sozialpolitik zur Verhinderung der Altersarmut«, »Armutsbekämpfung durch experimentelle Arbeitsmarktpolitik«, »Netzwerk der freien Sozialarbeit und die Innovation der staatlichen Sozialpolitik« sowie »Armutsbekämpfung in kommunaler und regionaler Kompetenz« den Arbeitskreisen die Möglichkeit der konzeptiven Erstellung von Lösungs- und Handlungsmodellen bieten.

Der dritte Tag liegt im Zeichen der **»Konfrontationen«** – sozialer (Un-)sicherheit und die Umsetzung sozialstaatlicher Modelle am Beispiel der drei Regionen in Ober-Österreich und der erarbeiteten Lösungsmodelle.

Anmeldungen und Anfragen werden von Klaus Tkalec, BAWO-Tagungsbüro, Bethlehemstr. 37/6, A-4020 Linz, Tel. 0043-732/77 29 94, Fax 77 86 82 39 entgegengenommen.

Hannover: Seminar vom 15. bis 17.4.94

Bevökerungspolitik

Aus vielschichtiger Sicht wird in diesem Seminar der Themenkomplex Bevölkerungspolitik beleuchtet. In Vorträgen und Arbeitsgruppen werden die Themen behandelt. Nähere Informationen über: Eine Welt Jugend Netzwerk, Hato Nordeck, Marcusallee 29, 28359 Bremen, Tel. (04 21) 23 07 11.

Anzeige

ökowerk
Unser Konzept für Ihre Altersversorgung
★ Wir kümmern uns um Ihre Rente!
★ Wir versichern Sie gegen Berufsunfähigkeit!
★ Wir informieren Sie regelmäßig über wichtige Änderungen im betrieblichen Bereich!
Öko-Versorgungswerk
Fichtenstr. 42 • 4000 D'dorf 1 • 0211 – 9737151
e.V. Interessengemeinschaft ökologisch orientierter Betriebe und Selbständiger

LESERBRIEFE

Liebe Leute der CONTRASTE!
Endlich mal wieder eine neue CONTRASTE. Aber mal wieder auch schnell nachlassende Neugier angesichts des schläfrigen Inhalts der Februar-Ausgabe. Und obwohl ich in unüberlegten Momenten deswegen Euch gleich mit Abo-Kündigung drohen wollte, schreibe ich doch lieber erstmal von meiner Enttäuschung (und selbst das auch mit ungutem Gefühl).

Als bloßer Konsument der CONTRASTE habe ich die höchsten Ansprüche an die Zeitung. Ich will aber möglichst viele Informationen, die wiederum gut lesbar, originell und gut gestaltetsind. Und nicht nur das, ich wünsche mir auch eine CONTRASTE, die thematisch breit gefächert ist, die politisch tolerant ist und sich nicht ständig in kindischer Weise von allen, nicht genehmen Auffassungen und Sichten abgrenzen muß – und trotzdem auch ein eigenes (politisches) Profil vertritt.

Aber wie schon oben beschrieben, habe ich auch ein ungutes Gefühl bei meinen Wünschen und meiner Meckerei. Zum einen habe ich schon das Gefühl, daß Ihr als Redaktion Veränderungen für die Zeitung wünscht (also daß das Rumdümpeln im eigenen schalgewordenen Saft auch nicht Euer Ziel ist). Zum anderen zwingt Euch wohl Eure finanzielle Situation und Zeitdruck zu vielen Abstrichen am (von Euch öfters angesprochenen) neuen Konzept. Die Idee, daß durch die Mitarbeit der LeserInnen vieles aufgefangen werden kann, klappt, wie's scheint, auch nicht.

So wäge ich also ab zwischen der generellen Sympathie für das Projekt CONTRASTE und der real existierenden sechzehnseitigen Monatsausgabe – die mir immer weniger das liefert, was »Selbstverwaltung« sein kann und eben auch ist: Neue Wege, unkonventionelle Methoden, Einsichten, Probieren.

Irgendwie beschleicht mich doch die Ahnung, daß die »Monatszeitung für Selbstverwaltung« den Blick auf Neues und eben Positives so oft nicht findet. Am Ende allen Schreibens kommt dann viel zu häufig eine Mischung aus Jammern, (bekannten) Wünschen und (bekannten) Forderungen heraus.

Ich wünsche mir mehr. Mehr über selbst**bestimmte** (nicht nur selbst**verwaltete**) Projekte – egal (!) welchen Ideen und Hintergründen verbunden. Mehr Kleinanzeigen, mehr Hinweise auf Seminare und Veranstaltungen. Schließlich schafft das ja auch Kommunikation, eine Bewegung unter den LeserInnen. Solche Artikel wie über Schwundgeld (Okt. '92), Spiritualität und Kommuneleben (Dez. '92), Assoziatives Wirtschaften (Feb. '93) finde ich als gute Beispiele. Und selbst bei der Juni '93-Ausgabe hatte ich das angenehme Gefühl, an lebendigem, engagiertem und produktiven Streiten beteiligt zu sein.

Axel aus Potsdam

Leserbrief zum Leserbrief »Die 'Dialektik' einiger 'Antifachisten' von Klaus Schmitt in der CONTRASTE Nr. 112, Januar 1994

Klaus Schmitt wirft mir und anderen KritikerInnen der Lehre von Silvio Gesell vor, sie stehen auf der Seite des serbischen Faschismus. Woher will Klaus Schmitt meine Position zu diesem Krieg wissen, wir kennen uns nicht, und ich habe meinen Standpunkt nirgendwo veröffentlicht. Klaus Schmitt versucht so die Gesell-KritikerInnen als rote FaschistInnen zu diskreditieren.

Ich möchte nicht noch einmal auf Silvio Gesell und seine Lehre eingehen, sondern nur kurz auf die Siedlung Eden. Diese wurde 1893 von LebensreformerInnen und VegetarierInnen gegründet und war **keine** völkische Siedlung, doch 1916 war dies nicht mehr so, in Eden wurde verkündet: »Zu solchem Siedeln ist die deutsch-völkische Gesinnung Voraussetzung. Und dazu befähigt nur deutsches Ariertum (Landesgemeinde, Heft 3 (Oktober 1917), Nachdruck des Programms der »Edener Gilde«). Warum ignoriert Klaus Schmitt die Selbstaussage der Siedlung Eden? Eden war nicht das erste und wird auch nicht das letzte fortschrittliche Projekt sein, was eine reaktionäre Wende nahm.

Die Linke in der BRD ist leider unfähig, auf den Krieg im ehemaligen Jugoslawien zu reagieren und politisch aktiv zu werden, dies heißt aber nicht, daß sie eine Sympathie für den völkischen Faschismus in Serbien oder für den elitären Faschismus in Kroatien hat. Der braune (nicht rote) Milosevic begann 1987 mit der Faschisierung der serbischen Gesellschaft. Im selben Jahr schrieb Tudjman ein Buch mit seiner »historischen Wahrheit« und entdeckte als erstes die Schuld der Jüdinnen und Juden an ihrer eigenen Vernichtung unter dem Regime von Pavelic. Die sogenannten »etnischen Säuberungen« werden von Kroaten und Serben durchgeführt. Im Kosovo begann Milosevic mit dieser Politik. Der neue unabhängige Staat Kroatien verweigerte den SerbInnen irgendwelche Minderheitenrechte, diese SerbInnen waren dann auch die ersten Flüchtlinge dieses Krieges.

Während beim Vietnamkrieg die Feindbilder klar waren, auf der einen Seite die imperialistische USA – auf der anderen Seite das unterdrückte Volk von Vietnam, ist der Krieg im ehemaligen Jugoslawien schwer durchschaubar. Wer kämpft dort eigentlich gegen wen und warum? Dort wird ein Krieg ALLE gegen ALLE geführt! Wir können uns nur mit Teilen der jeweiligen Bevölkerungsgruppen solidarisieren. Es gibt leider aber auch wenige unverbesserliche Antiimps, die aus reinem Deutschenhaß, sich auf die Seite von Serbien stellen, da die BRD den Faschismus in Kroatien unterstützt. Dies soll keine Entschuldigung für das Nicht-Handeln der Linken sein, sondern nur der Versuch einer Erklärung. Einige FrauenLesben-gruppen haben es geschafft, Kontakte zu nicht-nationalistischen Frauengruppen im ehemaligen Jugoslawien aufzubauen und leisten praktische Solidarität.

Im ehemaligen Jugoslawien wird ein völkisch-nationalistischer Krieg geführt, um die jugoslawische Gesellschaft von einer staatskapitalistischen in eine privatkapitalistische Gesellschaft zu transformieren. Die Reprivatisierung und Repatriarchalisierung ist Ziel des Krieges, deshalb wird der Krieg gegen die Frauen geführt, kämpft das Land gegen die Stadt, werden »ethnische Säuberungen« durchgeführt. Die Bedeutung der Subsistenzproduktion im ehemaligen Jugoslawien soll zerstört, die Landwirtschaft durchkapitalisiert werden. Die Betriebe, die in ArbeiterInnenselbstverwaltung waren, wurden unter Kriegsrecht verstaatlicht, um sie nach dem Kriege privatisieren zu können. Die Art des Krieges mag dem Westen ungelegen kommen, das Ziel ist im Interesse des Westens.

Übrigens als Anarchosyndikalist bin ich kein Vertreter einer »marxistischstaatskommunistischen Utopie«, lehne aber auch die Gesell'sche Art der Lohnarbeit ab. Es gab aber immer auch schon KommunistInnen, die den Staatskapitalismus in Osteuropa grundsätzlich abgelehnt haben. In der DDR und in den anderen osteuropäischen Staaten sind gerade diese KommunistInnen ständig der Verfolgung der Staatsapparate ausgesetzt gewesen. Sie sind psychiatriert, interniert und eingeknastet worden. Die Ideologie des »Antikommunismus« gehört wohl eher ins Repertoire der Rechten.

Louis Lerouge

Literaturtip zum Krieg im ehemaligen Jugoslawien: Die Ethnisierung des Sozialen. Die Tranformation der jugoslawischen Gesellschaft im Medium des Krieges. Materialien für einen neuen Antiimperialismus Nr. 6; Verlag der Buchläden – Schwarze Risse Berlin / Rote Strasse Göttingen.

Selbstverwalteter Betrieb am Rande des nordwestlichen Ruhrgebiets sucht

möglichst

Schlossermeister/Maschinenbaumeister/in

oder ähnliche Qualifikation für

Akquisition, Auftragsbearbeitung, Konstruktion und Fertigung

in den Bereichen Stahlbau, Bauschlosserei und allgemeine Schweißkonstruktionen. Erwartet werden Erfahrungen aus einer mehrjährigen Tätigkeit als Geselle in einem Handwerksbetrieb oder aber mehrjährige Erfahrung in Akquisition und Auftragsvorbereitung in einem der o.g. Bereiche. Geboten und gewünscht wird die eigenverantwortliche Abwicklung von Aufträgen von der Akquisition bis zur Montage. Diese Arbeit wird zur Zeit von 3 Meistern/Geschäftsführern erledigt, deren Arbeitsbereich durch diese zusätzliche Stelle entlastet werden soll. Eine Einarbeitung eines bisher überwiegend handwerklich tätigen Menschen ist bei Interesse und entsprechender Selbstsicherheit kein Hindernis, sondern gewünscht und gut möglich. Vorbereitungszeit und terminliche Abstimmung für den Besuch der Meisterschule sind bei Interesse möglich.

Neben der für uns wichtigen technischen Qualifikation suchen wir einen Menschen, der mit beiden Beinen auf der Erde steht und trotzdem sensibel und bemüht ist im Umgang mit seinen MitarbeiterInnen und KundInnen. Jemand, der mit dem Wort »Selbstverwaltet« etwas anfangen und sich darunter mehr vorstellen kann als die soziale Hängematte oder ein Leben in Armut. Wir, daß sind eine Frau und 9 Männer, denen viel an Ihrem Betrieb und den dort arbeitenden Menschen liegt. Wer mehr über uns wissen will, erreicht uns unter 0208/85 62 94 oder abends unter 02563/26 96.

BEHÖRDEN-UND UNTERNEHMER-UNFREUNDLICH

telegraph

Der "telegraph" ist einer der letzten Überbleibsel der DDR-Untergrundpresse.
Schwerpunkt-Themen sind:
Antifa, Stasi, Kriegsdienstverweigerung, Strukturen von Unten, wirtschaftliche- und politische Machenschaften der neuen (alten) "Herren" im Lande.
Dies alles betrachtet durch die "linke" Lupe und gemacht von unverbesserlichen Querulanten, die schon zu DDR-Zeiten Reißzwecken im Magen der Herrschenden waren.

Der "telegraph" erscheint monatlich, ist zu erhalten über Infoläden und ausgesuchte Buchhandlungen, oder im Abo über: Redaktion "telegraph", Schliemannstr.22, O-1058 Berlin (ab 1.7.93: 10437)

Einzelhandelspreis: 04 DM
Jahresabo: 45 DM
Halbjahresabo: 23 DM
Probeabo (2 Ausg.) 06 DM
Auslandsabo: 60 DM
Förderabo: 70 DM

IMPRESSUM

CONTRASTE

Monatszeitung für Selbstverwaltung
erscheint 11mal im Jahr.
ISSN 0178-5737
Herausgeber ist CONTRASTE,
Verein zur Förderung von Selbstverwaltung und Ökologie e.V.
Postfach 10 45 20
69035 Heidelberg
☎ (06221) 16 24 67
CONTRASTE wird von ca. 40 MacherInnen geschrieben, zusammengestellt, redigiert, gesetzt, gedruckt... und was alles zum Herausgeben dazugehört.

Die Informationen fliessen zusammen über die Regional- und Fachredaktionen. Endredaktion, Herstellung, Vertrieb und Anzeigenverwaltung erfolgt über CONTRASTE in Heidelberg.

Wer einen Beitrag in CONTRASTE veröffentlichen will, schickt ihn an die Heidelberger Endredaktion.

In Heidelberg sitzt die Stammbelegschaft, während in den Regional- und Fachredaktionen ausschließlich ehrenamtliche Leute am Werke sind.

Vertriebs-, AbonnentInnen- oder sonstige Beschwerden bitte auch in Heidelberg vorbringen.

Alle an einer aktiven Mitarbeit Interessierten können dies im Heidelberger Büro kundtun und erhalten dann regelmäßig die internen Redaktionsrundbriefe und Einladungen zu den viermal jährlich stattfindenden Redaktionstreffen.

Redaktionen :

27367 Sottrum, Redaktion Bremen, Götz Paschen, Everinghausen 42; 37073 Göttingen, Thomas Hardwig, Leinestr. 29, ☎ (0551) 770 40 26; 69035 Heidelberg, Postfach 10 45 20, ☎(06221) 16 24 67; 90429 Nürnberg, Kurt Regenauer, Imhoffstr. 22, ☎ (0911) 26 77 68; 06844 Dessau, Peter Schneider, Kurt-Weill-Str. 31, ☎ (0340) 37 93 (auch Fax); 01099 Dresden, Rothenburger Str. 43, ☎ (0351) 57 09 14; Niederlande, 1019AT Amsterdam, ID-Archiv, ISSG, Cruquisweg 31, ☎ (003120) 668 58 66

Fachredaktionen :

Autonome Frauenseite: 12049 Berlin, REA, Ricarda Buch, Hermannstr. 229, ☎ (030) 621 88 62 · Fax: (030) 621 86 40; Alternative Energie/Technik: 10999 Berlin, Wuseltronik, Christian Sauer, Paul-Lincke-Ufer 41, ☎ (030) 618 50 71 · Fax (030) 618 50 75; Grafische Betriebe: 10999 Berlin, Constantin Bartning, Paul-Lincke-Ufer 44a, ☎ (030) 611 68 03; Genossenschaften: 79102 Freiburg, Burghard Flieger, Erwinstr. 29, ☎ (0761) 70 90 23; Handwerk: 69035 Heidelberg, Andreas Küstermann, Postfach 10 45 20, ☎ (06221) 16 60 78; Sozialpolitik: 80337 München, AG SPAK, Dieter Koschek, Adlzreiterstr. 23, ☎ (089) 77 40 77; Naturkost: 49008 Osnabrück, Herrmann Cropp, Postfach 18 11, ☎ (05402) 73 73; Selbstorganisierte Lebensgemeinschaften: 67434 Neustadt/Weinstr., Elisabeth Voß, Jahnstr. 11, ☎ (06321) 73 91, Fax (06321) 3 47 01

V.I.S.D.P.: Dieter Poschen, über CONTRASTE e.V., Postfach 10 45 20, 69035 Heidelberg. Für Beiträge, die mit vollem Namen gekennzeichnet sind, übernimmt der/die Autor/in die Verantwortung.

Eigenverlag; alle Nachdruckrechte bei CONTRASTE e.V., Heidelberg

Anzeigenverwaltung: Dieter Poschen, c/o CONTRASTE e.V., ☎(06221) 18 34 02; Zur Zeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 3/92

Herstellung:
Zündsatz GbR, Gaisbergstr. 97, 69115 Heidelberg;
Satz: Ganzseitenumbruch auf TEXTLINE-PDP 5.1;
Ausgabe: Monotype-Lasercomp;
Druck: Caro-Druck, Kasseler Str. 1A, 60486 Ffm

BTX: Seite *3821001 #

Endredaktion:
☎ (06221) 18 34 02
Vertrieb:
☎ (06221) 16 24 67
Telefax:
☎ (06221) 16 44 89

JOBS

Möbelschreinerei – ökologisch orientiert – sucht GesellIn mit Berufserfahrung. Bewerbungen bitte unter Chiffre 114

Wir suchen für unser Backteam eine »Vollkorn«-Bäckerin. Gesellin bevorzugt; 4-Tage Woche.
Kollektiv-Vollkornbäckerei
Doppelkorn · Limmerstr. 58
30451 Hannover · ☎ (05 11) 45 52 31

JOBSUCHE

Herstellungsleiter Fachverlag sucht neue Tätigkeit mit mehr Sinn in Verlag, Druckerei, Papierverarbeitungsbetrieb oder auch in kultureller, sozialer Institution.
☎ (07 11) 640 67 44

Druckermeister (mit Ausbildungsberechtigung), 33 Jahre, mit Erfahrung in selbstverwalteten und »normalen« Betrieben, sucht neue Tätigkeit. Möglichst AV, Kalkulation, Kundenberatung oder Ausbildung. Bin örtlich ungebunden.
Ralf Barth
Burggrafenlacherweg 3
65428 Rüsselsheim
☎ (0 61 42) 1 55 86

VERSCHENKE

Dampfmaschine, Generator, Kessel, und Feuerung zu verschenken. War Stromerzeuger im großen Sägewerk. 150 PS. ☎ (0 42 83) 8815 & 7 15.

TAG DER ERDE

22. 4. 94 – ANSTOSS ZUR WENDE
AKTIONSTAG: SO, 24. APRIL 1994
Der einzige Aktionstag in Deutschland, an dem das Spektrum der Aktiven so breit ist, wie es eine ganzheitliche Sicht unserer Probleme erfordert. Infobuch mit Aufruf führender NRO-Mitglieder, Anregungen, Informationsmittel-Vorstellung sowie die »Zeitung«: DM 6.- in Briefmarken an
FRIEDEN MIT DER ERDE
Brandhöfle 1, 73667 Kaisersbach

Forum Recht

Rechtspolitisches Magazin für Uni und soziale Bewegungen!

Erscheint vierteljährlich
Einzelheft:
4,00 + 1,50 Mark Porto
Jahres-Abo: 16,00 Mark

Heft 1/1994
Schwerpunkt:
Demokratie & Recht
- Verstaatlichte Demokratie
- BürgermeisterIn als Volkstribun
- Wer kontrolliert die Kontrolleure?
- Der liebe Gott und die Bundesbank
- Selbstbedienungsladen Bundestag

Weitere Themen:
- Polit. Justiz, SammelSurium u.v.m.

Probe-Abo
(ohne Verlängerung):
3 Hefte für 10 Mark
Schein oder Scheck an:

RECHT & BILLIG VERLAG
Falkstr. 13, 33602 Bielefeld

PROJEKTE

Lernen, Ja! Bildung, Nein Danke! Wir sind ein selbstorganisiertes pädagogisches Projekt für Kinder von 4-11 Jahren in Bremen.
Zum Sommer suchen wir für das Team einen Mann für eine 3/4 Stelle. Er soll an Jungenarbeit interessiert sein. Praktische Fähigkeiten wären toll (das ist uns wichtiger als ein Schein).
☎ (0 42 04) 52 02 (Uli)

Libertäres Projekt in Neustadt a. d. Weinstraße sucht für Projektierung einer Druckerei engagierte/n Offsetdruckerln. Kontakt:
☎ (0 63 21) 3 50 55 (Elli)

Familie (32, 35, 2, 2, Kinderkrankenschwester, Gärtner/Landespfleger) suhen Menschen, junge Familien, Hof, zur Gründung einer Hofgemeinschaft, bzw. Einstieg in bestehende.
Jutta und Reinhard Nigge
Agavenstr. 5
44289 Dortmund

Landprojekt mit momentan 5 Erw. und 4 Kindern sucht ab 1.4.94 2 Menschen, davon mindestens 1 Frau, zum einsteigen. Sie oder er sollte Interesse an Nebenerwerbs-Garten, Hofkäserei oder Landwirtschaft haben. Es gibt auch noch Raum für neue, andere Bereiche. Hollerhof, Holunderstr. 8, 27321 Morsum-Oetzen.

Wendland: Wir, bald zu dritt, suchen Mitbewohner mit Kleinkind für WG bei größerem Gemeinschaftsprojekt auf anthroposophischer Basis. Brachliegende Holzwerkstatt und viele weitere Möglichkeiten. Titus & Mareille, ☎ (0 58 55) 6 30

KLEINANZEIGEN

Ausfüllen: Den Text gut lesbar eintragen (38 Anschläge/Zeichen ergeben eine Satzzeile)
Kosten: Privat bis zu 5 Zeilen 5 DM (jede weitere Zeile 1 DM)
Gewerblich bis zu 5 Zeilen 30 DM (jede weitere Zeile 5 DM)
Private Stellengesuche sind kostenlos!
Chiffregebühren: 9 DM
Bezahlt werden kann mit Scheck,Geldscheinen,nicht mit Briefmarken und nicht mit Bankeinzug. Im voraus muß allerdings immer das Geld hier sein. Quittungen nur bei ausreichend frankiertem Rückumschlag.
Aufträge ohne Geld & Absender landen ausnahmslos im Papierkorb!
Ausnahme: Bestellwert ab 50 DM.
Da gibt's nämlich ne Rechnung.
Termin: jeweils zum 15. des Monats

Einsenden an:
CONTRASTE e.V.
Postfach 10 45 20, 69035 Heidelberg

SCHNIPSEL

AUFRUF

GENETH: Gemeinnütziges Netzwerk für Tausch & Hilfe. Mitglieder helfen einander kostenlos. Nicht gewerblich. Aktive Gründungsmitglieder gesucht. 1. Treffen 18. bis 20.3.94. Info: Albrecht Stockmayer, Panoramastr. 39, 69198 Schriesheim. Bitte Rückporto.

Fünf Ökoführerschein – Seminare bringen Jugendlichen Durchblick in Sachen Umwelt. Infos anfordern:
Projekt Ökoführerschein
Herrlichkeit 1b
27283 Verden/Aller

Anzeige

Offener Brief der Gesundheitspartei Europa (GPS)

Herrn
Bundespräsident
Richard von Weizsäcker
Bonn

per Fax 0228-200200

VIETNAMGATE

Mannheim, den 25.01.1994

Sehr geehrter Herr von Weizsäcker,

im Nachtrag zu unserem Vorschlag vom 21.1.94 an Sie betreffend Einrichtung einer Weizsäcker-Stiftung wg. Dioxin-Agent-Orange Opfern erlauben wir uns Sie noch darauf hinzuweisen, daß der für das Bundespräsidentenamt im Mai vorgesehene Kandidat Roman Herzog aufgrund der verbrecherischen Ereignisse im Vietnam-Krieg spontan ein vietnamesisches Pflegekind in seine Familie aufgenommen hat.
Der Entschluß des amerikanischen Kongresses - aufgrund eines im August 1964 provozierten Zwischenfalls im Golf von Tonkin durch den US-Zerstörer Madox - Präsident Johnson volle Entscheidungsfreiheit beim Einsatz militärischer Mittel zuzubilligen beruhte auf einem Irrtum. Wie die Pentagon-Papers nachweisen, war der Befehl zu dieser Aktion bereits 5 Monate vorher erteilt worden. Die unter dem Codenamen Rolling Thunder ohne Kriegserklärung begonnene Bombardierung Nordvietnams und die Anlandung regulärer Kampfverbände war danach auch völkerrechtlich illegal. Binnen kurzem wurde das Land zum meist bombardierten, vergifteten und vergasten Land in der gesamten Weltgeschichte. Hunderttausende leiden bis heute unter den Spätfolgen von Agent-Orange und anderen Giftgasen. Ihre Stiftungseinrichtung wäre daher auch als Signal dringend erforderlich. Mit reinen, schönen politischen Worten nur, die Sie keinen Pfennig kosten, können Sie keine Glaubwürdigkeit mehr gewinnen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Gesundheitspartei Europa (GPS)
gez. Richard Herrmann (Sprecher)

Ps: Die in My Lai (ca. 125 km von Danang) verstorbenen Menschen gehen nicht auf das Konto Agent-Orange. Laut Presseberichten spielte sich der Vorfall My Lai wie folgt ab: am 16.03.1968 massakrierten GI's der US-Charly-Kompanie während eines Routineauftrages im Militärjargon Search and Destroy genannt, mehr als 500 wehrlose Bewohner von My Lai in der Mehrzahl Frauen, Kinder und Greise. Die GI's vergewlatigten und verstümmelten Frauen und junge Mädchen, schlitzten ihnen mit Bajonetten die Scheide auf und zerschmetterten Babys an den Stämmen von Kokospalmen. Mehr als hundert Menschen trieb man wie Schlachtvieh vor einen Graben, ließ sie in Reih und Glied antreten und mähte sie nieder. Ein Jahr lang wurde der Vorfall vertuscht, aber unter Druck der Presse und der Medien setzte die US-Armee eine Untersuchungskommission ein, die den Vorfall auch prompt erst unter den Tisch kehrte. Zumal als immer deutlicher wurde, daß My Lai alles andere als ein Einzelfall war. Ein Leutnant Calley wurde von allen Beteiligten als einziger strafrechtlich verfolgt und in erster Instanz zu lebenslangem Gefängnis verurteilt. Auf Betreiben des damaligen Präsidenten Nixon wurde der Täter Calley begnadigt. Er verließ das Militärgefängnis nach dreieinhalb Jahren als gemachter Mann.
My Lai hat die Schlagzeilen der Weltpresse gemacht, ist aber nur eines von vier Dörfern des Unterdistriktes Son My in dem zur gleichen Zeit weitere Massaker stattfanden. Diejenigen, die damals gegen solche Verbrechen und den unnötigen Krieg »excessiv« demonstriert hatten, sitzen zum Teil heute noch in unserer Bundesrepublik in sicherem Gewahrsam. Um verstehen zu können, warum Menschen solche Dinge tun, ist es empfehlenswert, sich das ZDF-Feature »die Welle« als Lehrstück anzuschauen. Verständlich danach, daß unsere Menschheit auch bei heutigen Verbrechen wie z.B. auf dem Balkan schweigt oder nur geringfügig unbeholfen protestiert. Mitschuldig und sicher nicht von der Hand zuweisen, kommt hier noch der Anspruch von Tolstoi hinzu: so lange es Schlachthöfe und Hamburger gibt, wird es Friedhöfe geben.

Gesundheitspartei Europa (GPS) · Sprecher: Richard Herrmann
Postfach 41 01 54 · 68275 Mannheim · Tel. 06 21 / 10 67 02 · Fax 10 67 03

ALTERNATIVE ÖKONOMIE

BÄCKEREIEN

Einladung zum Bäckereien-Kollektivtreffen '94
Nach einem sehr interessanten Kollektivtreffen im letzten Jahr wollen wir uns auch dieses Jahr wieder zusammenhokken und unsere Situation vergleichen. Das Treffen '94 wird vom 21.-22. Mai im Tagungshaus Läufertsmühle Neckargerach (b. Heidelberg) stattfinden. Es wird in diesem Jahr organisiert von der Vollkornbäckerei Mahlzahn in Heidelberg und wir würden uns sehr freuen, wenn zwecks eines regen Austausches viele Vollkornbäckerei-Kollektive kommen würden!
Bitte meldet Euch bis Ende März an bei: Ulrike, Bäckerei Mahlzahn
☎ (0 62 21) 16 09 97
Im übrigen stehen die Gesprächsthemen für dieses Jahr noch nicht fest und wir berücksichtigen gerne Eure Vorschläge.

SCHREINEREIEN

Vom 22.April bis 24. April ist es wieder so weit: Ein Wochenende in der Handwerkergenossenschaft in Mannheim zum Thema der Herkunft auch »ökologischer« Hölzer. Kommt nun nach dem Tropenholzboykott auch der Boykott der borealen Hölzer wie z.B. aus Kanada, Skandinavien oder Sibirien? Ergeben Ökolabels einen Sinn bei der Einkaufspolitik? Ob nun endgültig vom Ende der Wälder gesprochen werden muß oder Gegensteuern noch hilft, beantwortet Dipl. Biologe Rudolf Fenner von Robin Wood. Welche Maßstäbe Industrie und Handel von ökologisch zertifizierten Produkten anlegen, beantwortet voraussichtlich ein Referent des derzeit größten Handelsunternehmens mit ökologischen Plattenmaterialien. Arbeitsgruppen zu den Möglichkeiten des Handelns selbstverwalteter Schreinereien stehen gleichfalls auf dem Programm wie der Austausch der Neuigkeiten des letzten halben Jahres. Anmeldung und Kontakt bei Doris Lehmann, Handwerkergenossenschaft, Verbindungskanal Linkes Ufer 20-24 in 68159 Mannheim. Fax ist 0621/1499. Anmeldungen sind ab sofort erwünscht.

TISCHLERINNEN

Das 5. Bundesweite Tischlerinnentreffen findet in diesem Jahr vom 23. bis 25.9. in der Nähe von Kassel statt. Informationen dazu bei: Fiona Dancy, Kirchweg 1, 34269 Kaufungen.

HESSEN

Wege aus der Krise – hin zum Regenbogen
Mit dieser Auftaktveranstaltung zur Veranstaltungsreihe für selbstverwaltete Betriebe in Hessen wird gleichzeitig Rückschau gehalten auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre. VertreterInnen aus mehreren, schon lange existierenden Betrieben werden darstellen, was denn ihren Betrieb so einmalig macht und welche Umbrüche oder Strukturveränderungen zur jetzigen, erfolgreichen Betriebsform geführt haben. Ziel ist, Erfahrungen für andere transparent zu machen und gemeinsam Problemlösungsstrategien zu diskutieren.
Termin: Samstag, 23. April 1994, 10 bis 17 Uhr, abends Fest
Ort: Ökozentrum, Schäfergasse 46, Frankfurt
Anmeldung: AG Seminarreihe im VSBH, Karin Schröder, Lindenstr. 33a, 36037 Fulda

KOMMUNE NIEDERKAUFUNGEN

Anders leben – anders arbeiten Leben in der Kommune
Die Kommune Niederkaufungen ist eine schon über sieben Jahre bestehende Lebens- und Arbeitsgemeinschaft von derzeit rund 60 Personen.
An diesem Wochenende wird es um Fragen gehen wie
- Eine Kasse – und das funktioniert?
- Entscheidungen treffen ohne ChefIn und Abstimmungen?
- Geht im Kollektiv nix oder alles schief?
- Die Kleinfamilie – Hort des letzten Glücks oder Beziehungssackgasse?

Wir haben zwar keine fertigen Antworten, aber mittlerweile viele Erfahrungen im kommunitären Miteinander gesammelt und richten uns mit diesem Seminar an Leute, die Anregungen für ihre eigene weitere Lebensgestaltung suchen und Lust haben, sich mit alternativen Lebensformen auseinanderzusetzen.
Termine:
8.-10.4. u. 10.-12.6.94
Fremd – na und?
Fremd sind uns nicht nur Menschen anderer Nationalität, sondern auch Landsleute mit anderen Umgangsweisen, anderem Äußerem, anderen Werten. Wie reagieren wir darauf? – Mit Angst, Abwehr, Rückzug – oder zeigen wir Interesse, setzen wir uns auseinander? Dieses Seminar soll uns sensibilisieren für rassistisches und diskriminierendes Verhalten und Gelegenheit bieten, Zivilcourage zu üben angesichts zunehmender Ausgrenzung und Diffamierung von Menschen, die »anders« sind.
Termin: 18.-20.3.94
»When I'm 64...«
Altersvorsorge – selbstverwaltet?
Das Seminar entspringt den Auseinandersetzungen und Erfahrungen der Kommune Niederkaufungen bei dem Aufbau einer eigenen Altersversorgung.
Schwerpunkte des Seminars werden sein:
- Altersversorgung durch Schatzbildung oder Solidargemeinschaft?
- Staatliche Altersversorgung, private Lebensversicherung oder betriebliche Altersvorsorge?
- Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge (Direktzusage, Pensionsrückstellungen, Unterstützungskasse, Pensionskasse) und ihre rechtlichen, steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Konsequenzen.

Anhand der Situationen der TeilnehmerInnen werden die Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten erläutert und diskutiert werden.
Termin: 8.-10.5.94
Information & Anmeldung:
Tagungs- und Begegnungshaus Niederkaufungen
Kirchstr. 1
34260 Kaufungen
☎ (0 56 05) 30 15

NETZ-SEMINARREIHE

Motivation und teamorientierte Führung
Termin: 29. bis 30.4.94 in Neckargerach
Die Datev-Buchführung als betriebliches Analyse-, Kontroll- und Planungsinstrument
Termin: ???? in Freiburg
Anmeldung & Information:
Netz-Bildung
Börnestr. 10
40211 Düsseldorf
☎ (02 11) 164 95 83
Fax 35 15 91

MÜNSTER

Ziel- und Entscheidungsfindung in kooperativ geführten Betrieben und Projekten
16. bis 20.5.94, als Bildungsurlaub anerkannt.
Information & Anmeldung:
Projektwerkstatt Bildungswerk
Achtermannstr. 10-12
88143 Münster
☎ (02 51) 51 11 77

JUGENDUMWELTBEWEGUNG

Anders leben – anders arbeiten
Die vorgezeichneten Bahnen befriedigen vor allem junge Leute immer weniger. Ökologische Krise, Ausbeutung der meisten Menschen auf der Erde. Hierarchien in der Gesellschaft, Konsumorientierung sind prägend für unsere Industriegesellschaft. Auf diesem Seminar wollen wir lebbare Alternativen vorstellen. Kommunen, selbstverwaltete Betriebe, dezentrale Strukturen sind Ansätze für eine neue herrschaftslose Gesellschaft, wie sie in libertären Theorien beschrieben wird.
Termine für die Einführungsseminare:
20.-24.5. Verden (Pfingsten)
27.-29.5. Läufertsmühle (b. Heidelberg)
10.-12.6. Asel (Ostfriesland)
Anmeldung & Information:
Verdener Umweltwerkstatt
Herrlichkeit 1
27283 Verden

netz NRW
Huckarder Straße 10-12
44147 Dortmund
Tel.: 0231 / 16 24 76

netz Hessen (VSBH)
Schäfergasse 46
60313 Frankfurt a.M.
Tel.: 069 / 131 04 07

netz Baden-Württemberg
Erwinstraße 29
79102 Freiburg i. Br.
Tel.: 0761 / 70 90 23

netz Bremen
c/o Kulturzentrum Lagerhaus
Schildstraße 12-19
28203 Bremen
Tel.: 0421 / 70 14 61

netz Bayern
c/o IBPro
Kaulbachstraße 85
80802 München
Tel.: 089 / 34 57 23

netz

Zusammenschluß selbstverwalteter und ökologisch orientierter Betriebe und Projekte

netz NRW
Börnestraße 10
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 164 95 83

netz NRW
Staufenstraße 27
48145 Münster
Tel. 0251 / 3 31 99

EXISTENZGRÜNDUNGEN

Eine »Starthilfe« von der Konzeptentwicklung bis zur Finanzierung. Die TeilnehmerInnen lernen, die Chancen und Risiken der eigenen Betriebsidee besser zu beurteilen und sich auf die Gründung vorzubereiten.
Die Seminare werden von der Autorin des Ratgebers »Meine Chefin bin ich selbst« geleitet: Claudia Kirsch, Unternehmensberatung für Gründung, Organisation, Entwicklung, Bahrenfelder Str. 169, 22765 Hamburg, Tel. (040) 390 97 42.
»Starthilfe für GründerInnen«
13.-16.4.94 in Hamburg
Info/Anm.: Claudia Kirsch
☎ (0 40) 390 97 42
22.-24.4.94 in Osnabrück
Info/Anm.: Volkshochschule
☎ (05 41) 323 42 40
4.-7.5.94 in Hamburg
Info/Anm.: Claudia Kirsch
☎ (0 40) 390 97 42

SONSTIGES

Rhetorik für Jugendliche
Wir haben viel zu sagen!
Du lernst auf diesem Seminar, wie Du auf Gruppen wirkst, wie Du eine Rede gliederst, wie daß, was Du sagst, auch gehört wird. Trotzdem – eine Erfolgsgarantie ist damit nicht zu haben. Denn zu erfolgreicher Kommunikation gehören immer zwei oder mehr Menschen. Ebenso einen großen Anteil übernehmen deshalb bei dem Seminar Übungen zum Aktiven Zuhören, zum Konsensprinzip und gleichberechtigter und konstruktiver Gruppenrhetorik. Dabei versuchen wir als TeamerInnen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Hintergrundinformationen und praktischen Ausprobieren zu schaffen.
Termine: 13.-15.5.94 und 16.-18.9.94 (Verden)
Kosten: 30 bis 60 DM nach Selbsteinschätzung
Information & Anmeldung:
Bildungsgruppe für Ökologie & Selbstbestimmung
c/o Verdener Umweltwerkstatt
Herrlichkeit 1
27283 Verden

»Raumgifte – erkennen und vermeiden
Industrieinteressen und (Ohn)Macht der VerbraucherInnen.« Bildungsurlaub vom 6. bis 10.6.94 im Tagungs- und Begegnungshaus Niederkaufungen, Kirchweg 1, 34260 Kaufungen, ☎ (0 56 05) 30 15. Teilnahmegebühr: 240,– DM

»Wo leb' ich denn?«
Eine Tagung zur Zukunft von Stadt und Land vom 25. bis 27.4.94.
Die Ökologiestation Bremen und die Stiftung Worpswede veranstalten eine gemeinsame Tagung mit dem Ziel, mit der örtlichen Bevölkerung der Teufelsmoor-Wümme-Niederung und umzu über deren Zukunft zu diskutieren und anschließend Initiativgruppen zu gründen, die sich mit Themen wie Landwirtschaft und Naturschutz, lokale Ökonomie und kulturelle Identität der Region beschäftigen und die Ergebnisse in die Tat umsetzen wollen.
»Keine Planung vom grünen Tisch, aber von Betroffenen für Betroffene« ist die Devise der VeranstalterInnen. ExpertInnen aus In- und Ausland werden ebenso teilnehmen wie eine Delegation aus der »Partnerregion« Odermündung (Mecklenburg/Vorpommern – Wojewodschaft Szczecin, Polen).
Wer an einer Teilnahme interessiert ist, kann das Tagungsprogramm anfordern bei der Ökologiestation, Am Güthpol 9, 28757 Bremen, ☎ (04 21) 658 46 36, Fax 658 46 26.

ÄLPLERiNNEN

Bevor es auf die Berge um Hüten, Melken, Käsen geht:
Internationales ÄlplerInnentreffen
Für alle ÄlplerInnen und solche, die es werden wollen. Arbeitstagung und mehr. 18. bis 20. März in Dohrenbach bei Witzenhausen/Kassel.
Infos und Anmeldung bei:
Maria Meyer, ☎ (0 55 42) 58 34

FRAUEN

FRAU & ARBEIT

Buchführung für Freiberuflerinnen
Termin: 18. bis 20.3.94
Bewerbungstraining
Termin: 21., 22., 24.3.94, jeweils abends, 26. & 27.3.94, tagsüber
Jetzt geht's los!
Ein Wochenendkurs zur Berufsorientierung
Termin: 25. bis 27.3.94
Ich mache mich selbständig – was nun?
Termin: 8. bis 10.4.94, Freitag und Samstag 10-18 Uhr, Sonntag 10-15 Uhr
Überzeugen in Wort und Bild
Eine Einführung in die Persse- und Öffentlichkeitsarbeit
Termin: 11. bis 15.4.94, jeweils 10 bis 16 Uhr
Rhetorik für Frauen
Termin: 16. bis 17.4.94
Projektentwicklung – berufliche Verwirklichung im subventionierten Betrieb
Termin: 18. bis 22.4.94, jeweils 10-15 Uhr
Moderation
Arbeitstechniken einer Gruppenmoderation
Termin: 28. bis 29.4.94, jeweils 10-16.30 Uhr
Information & Anmeldung
Frau und Arbeit
Grindelallee 43
20146 Hamburg
☎ (0 40) 44 49 60

FRAUENsICHT e.V.

Raus mit der Sprache! Wo drückt der Schuh? Rhetorik für Frauen vom 16. bis 20.5. in Marmagen/Eifel. **Anmeldeschluß: 14. März 1994.** Vortragen – freies Reden – diskutieren – argumentieren. Was ist möglich? Was kann ich entfalten? Was kann ich verwirklichen? Frauen, die im Beruf ihre Worte ins rechte Licht rücken wollen, erhalten in diesem Bildungsurlaub das theoretische und praktische »Handwerkszeug«.
Gruppen für jugendliche Mädchen mit sexuellen Gewalterfahrungen leiten vom 6. bis 10.6. in Charlottenberg/Westerwald. **Anmeldeschluß: 28.03.94.** Aus der beratenden Arbeit mit Mädchen und Frauen, die sexuelle Gewalt erlebt haben, sind von »Wildwasser« Berlin Konzepte und Methoden für die Gruppenarbeit entwickelt worden. Die Referentin wird anhand kreativer Medien die Konzepte vorstellen.
»...bis daß ich platze vor Wut?« – Aufbauseminar vom 13. bis 17.6. in Charlottenberg/Westerwald. **Anmeldeschluß: 11.4.94.** Das Seminar richtet sich an alle Frauen, die bereits am Grundkurs teilgenommen haben (neuer Grundkurs 3. bis 10.10.) und die entschlossen sind, sich weiterhin mit ihrer Angst vor aggressiven Gefühlen zu konfrontieren.
Information & Anmeldung:
FrauenSicht e.V.
Feministische Weiterbildung
Holbeinstr. 32
50733 Köln
☎ (02 21) 737 000

TRAINING FUNDRAISING

Mittelbeschaffung für gemeinnützige Initiativen
cash coop Hessen bietet wieder einen Seminarzyklus »Fundraising – Mittelbeschaffung für gemeinnützige Vereine« an. In fünf Modulen werden Grundkenntnisse professionellen Fundraisings vermittelt.
Termine:
Fundraising und Corporate Identity
21. bis 23.3.94
Fundraising und Kommunikation
9. bis 11.5.94
Fundraising und Marketing
20. bis 22.6.94
Spenden und Sponsoring
31.8 bis 2.9.94
Öffentliche Förderung und Stiftungen
21. bis 23.11.94
Nähere Informationen gibt es über:
cash coop Büro Frankfurt
Kasseler Str. 1a
60486 Frankfurt/Main
☎ (0 69) 70 30 03

GELDANLAGEN

Wohin mit unserem Geld?
Informationsveranstaltung über Möglichkeiten »ethischer« Geldanlage für VerbraucherInnen.
Termin: 23.4.94, 10 bis 17 Uhr
Ort: Haus am Schüberg, Wulfsdorfer Weg 33, 22949 Ammersbek, ☎ (0 40) 605 10 14
Anmeldungen bis zum 13.4.94

CONTRASTE

JETZT ABONNIEREN: Ich/Wir abonniere/n CONTRASTE zum fortlaufenden Bezug zum jährlichen Bezugspreis von 80,— DM bzw. 650 ÖSh (incl. Versand). Das Abonnement verlängert sich automatisch um weitere 12 Monate, wenn es nicht mindestens **3 Wochen vor Ablauf schriftlich** gekündigt wird.

Name:
Adresse:
Gruppe/Betrieb/Beruf:
Datum: Unterschrift:

Zahlungsweise (zutreffendes bitte ankreuzen)
— **Einzugsermächtigung:** Ich erkläre mich damit einverstanden, daß die Abonnementgebühren von meinem Konto abgebucht werden.
Kontoinhaber:
Geldinstitut:
Konto-Nr.: BLZ:
Diese Einzugsermächtigung wird ungültig, wenn ich sie schriftlich widerrufe.
Datum: Unterschrift:
— **Gegen Rechnung.** Ich zahle sofort nach Erhalt der Rechnung. **Bitte keine Vorauszahlung auf unser Konto !**
— **Ein Verrechnungsscheck liegt dieser Bestellung bei.**

Diese Bestellung kann innerhalb von 7 Tagen schriftlich widerrufen werden.
Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an CONTRASTE-Vertrieb, Postfach 10 45 20, 69035 Heidelberg. Davon habe ich Kenntnis genommen.
Datum: Unterschrift:

Coupon ausgefüllt an CONTRASTE-Vertrieb, Postfach 10 45 20, 69035 Heidelberg, einsenden.

Zum Verbleib bei der/dem BestellerIn
Ich habe am ..... die Zeitung CONTRASTE zum jährlichen Bezugspreis von 80,-DM abonniert. Ich weiß, daß ich das Abonnement innerh. von 7 Tagen schriftlich widerrufen kann. Dazu genügt eine Postkarte an: CONTRASTE-Vertrieb, Postfach 10 45 20, 6900 Heidelberg 1